مقدمه 20

**بخش او****ل:**

1-1- سازمان آموزش فني و حرفه‌اي كشور 21

1-2- پیام آرم سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور 21

1-3- فلسفه آموزش 22

1-4- اهـداف و نـگـرش سـازمـان 22

**1-5- تعریف آموزشهاي فني و حرفه اي 23**

1-6- اصول و مبانی آموزش های فنی و حرفه ای 24

1-7- ضرورت توجه به شکل گیری آموزش های فنی و حرفه ای 26

1-8- آموزش، مهارت و اشتغال 27

1-9- آثار تحولات جديد اقتصادي و اجتماعي بر آموزش هاي فني و حرفه اي 29

1-9-1- نقش آموزش هاي فني و حرفه اي در سياست 31

1-9-2- نقش فرآيندي (Process role) آموز هاي فني و حرفه اي 31

1-9-3- نقش جامعه پذيري سياسي آموزش هاي فني و حرفه اي 32

1-10- لزوم توجه به كيفيت در آموزش هاي فني و حرفه اي 33

1-10-1- آلمان 33

1-10-2- آفريقاي جنوبي 34

1-10-3- ايالات متحده آمريكا 34

1-10-4- بريتانيا 34

1-10-5- نيوزلند 35

1-12- تفاهم نامه همکاری آموزشی 35

**بخش دوم:**

2-1- تعاریف کارآفرین 36

2-2- تعاریف کارآفرینی 37

2-3- سير تاريخي مفهوم كارآفريني 38

2-3-1- دوره اول: قرن 15، 16 ميلادي «صاحبان پروژه هاي بزرگ» 38

2-3-2- دوره دوم 38

2-3-3- دوره سوم 38

2-3-4- دوره چهارم 39

2-3-5- دوره پنجم 39

2-4- ويژگي هاي كارآفرينان 39

2-4-1- ویژگیهای شخصیتی کارآفرین ها 40

2-4-2- ویژگی های رفتاری کارآفرین ها 40

2-4-2-1- ویژگیهای مرتبط با سابقه و پیشینه 40

2-4-2-2- ویژگی های تجربی 41

2-5- اهمیت و ضرورت آموزش كارآفريني 41

2-6- انواع وظايف واقعي كارآفريني 44

2-7- انواع کارآفرینی 44

2-7-1- فردي 44

2-7-2- گروهي 45

2-8- ارتباط خلاقيت و نوآوري با كارآفريني 46

2-9- كارآفرين چگونه كارآفريني مي كند؟ 47

2-10- مهارت هاي كارآفريني 48

2-10-1- مهارت هاي شخصي كارآفريني 49

2-10-2- مهارت هاي مديريتي كارآفريني 49

2-10-3- مهارت هاي فني كارآفريني 49

2-11- متغيرهاي مهارت هاي كارآفريني 50

2-11-1- متغيرهاي مهارت هاي شخصي كارآفريني 50

2-11-2- متغييرهاي مهارت هاي مديريتي كارآفريني 52

2-11-3- متغيرهاي مهارت هاي فني كارآفريني 54

2-12- جايگاه كارآفريني از ديدگاه دانشمندان علوم مختلف 57

2-12-1- ديدگاه دانشمندان علوم اقتصادي 57

2-12-2- ديدگاه محققين علوم رفتاري نسبت به كارآفريني 59

2-12-3- ديدگاه دانشمندان مديريت نسبت به كارآفريني 60

2-13- عوامل مؤثر بر فرآيند كارآفريني 62

2-14- عوامل مؤثر بر اثربخشي دوره هاي آموزش كارآفريني 63

2-15- آموزش و ترويج كارآفريني 64

2-16- تحصيل كارآفريني- شيوه هاي آموزشي 64

2-17- دانشگاه كارآفرين 65

2-18- سابقه كارآفريني در ايران 67

2-19- فرهنگ كارآفريني در ايران 68

2-20- اقدامات انجام شده در ايران جهت كارآفريني 71

2-20-1- كارآفريني و اقتصاد 71

2-20-2- كارآفريني و رشد اقتصادي 72

2-20-3- كارآفريني و رشد فن آوري 72

2-20-4- كار آفريني و اشتغال 72

2-20-5- كارآفريني و خصوصي سازي 73

2-21- كسب و كار چيست؟ 75

2-22- مزاياي ايجاد كسب و كارهاي كوچك 76

2-23- چرخه ي حيات كسب و كارهاي كارآفرينانه 77

 2-24- چرخه عمر كارآفريني- استراتژي آغاز يك كسب و كار 79

**مقدمه:**

کارآفرینان با مهارتی که در تشخیص فرصت ها و ایجاد حرکت در جهت توسعه موقعیت ها دارند پیشگامان حقیقی تغییر در اقتصاد و تحولات اجتماعی محسوب می گردند. آنها تصدیق می کنند که موفقیت و بقاء در چشم اندازهای برخواسته از فردا, نیازمند چالاکی, قوه ابتکار و خلاقیت است و علاوه بر این کارآفرینی به ریسک پذیری , نوآوری و کنش کارآفرینانه هم نیاز دارد و بر اساس نظریات اقتصادی و تجارب حاصله در اقتصادهای روبه رشد کارآفرینان, موتور محرکه توسعه و رشد اقتصادی محسوب می شوند و بالطبع اشتغال زایی یکی از ره آوردهای مهم کارآفرینی می باشد.

در این فصل از تحقیق تعاریف کارآفرین و کارآفرینی , اهمیت و ضرورت کارآفرینی , وجه به شکل گیری آموزش های فنی و حرفه ای, آموزش، مهارت و اشتغال, آثار تحولات جديد, تعریف و انواع آموزشهاي فني و حرفه اي**,** اصول و مبانی آموزش های فنی و حرفه ای, ضرورت اقتصادي و اجتماعي بر آموزش هاي فني و حرفه اي, لزوم توجه به كيفيت در آموزش هاي فني و حرفه اي, تفاهم نامه همکاری آموزشی , مهارت در کشورهای در حال توسعه, تعاریف کارآفرین , تعاریف کارآفرینی, سير تاريخي مفهوم كارآفريني , ويژگي هاي كارآفرينان, اهمیت و ضرورت آموزش كارآفريني, انواع وظايف واقعي كارآفريني , انواع کارآفرینی, ارتباط خلاقيت و نوآوري با كارآفريني , كارآفرين چگونه كارآفريني مي كند؟ مهارت هاي كارآفريني , جايگاه كارآفريني از ديدگاه دانشمندان علوم مختلف, عوامل مؤثر بر فرآيند كارآفريني , عوامل مؤثر بر اثربخشي دوره هاي آموزش كارآفريني , آموزش و ترويج كارآفريني, تحصيل كارآفريني, شيوه هاي آموزشي, دانشگاه كارآفرين , سابقه كارآفريني در ايران, فرهنگ كارآفريني در ايران, اقدامات انجام شده در ايران جهت كارآفريني, كسب وكار چيست؟ مزاياي ايجاد كسب و كارهاي كوچك, چرخه ي حيات كسب و كارهاي كارآفرينانه, چرخه عمر كارآفريني و استراتژي آغاز يك كسب و كار شرح داده می شود.

**بخش اول:**

**2-1-1. سازمان آموزش فني و حرفه‌اي كشور: (TVTO)**

آموزش های فنی و حرفه ای در کشور ما سابقه ای دیرینه دارد و به قبل از آموزشهای رسمی بر می گردد , این نوع آموزش ها در جامعه , در محدوده موضوعات بسیار متنوع از مشاغل جامعه معنی و مفهوم پیدا می کند. از جمله ویژگی های آموزش های فنی و حرفه ای این است که جنبه های کاربردی و عملی مفاهیم مختلف بیشتر از جنبه های تئوری مورد توجه قرار می گیرد.

سازمان آموزش فني و حرفه‌اي كشور وابسته به وزارت كار و امور اجتماعي كه از ادغام سه نهاد آموزشي در سال 1359 و به منظور ارائه آموزشهاي فني و حرفه‌اي تشكيل گرديده و بر اساس بيش از 10 قانون موضوعه و ماده 151 قانون برنامه سوم و تنفيذ آن در برنامه چهارم، متولي آموزشهاي فني و حرفه‌اي كوتاه مدت بوده و مسئول كميته تخصصي آموزش هاي فني و حرفه اي غيررسمي با عضويت 16 وزارتخانه و سازمان و در نهاد كارگري و كارفرمايي است فعاليتهاي آموزشي خود را در دو بخش دولتي و غير دولتي اجرا نمايد.

اين سازمان علاوه بر ستاد مركزي، داراي 31 اداره كل در سطح كشور و يك مركز تربيت مربي مي‌باشد و به منظور دستيابي به تازه‌هاي علوم و فن آوري روز و همگامي با استانداردهاي بين المللي، همواره سعي بر گسترش روابط بين المللي از جمله با سازمان بين المللي كار (ILO) و سازمان بين المللي آموزش حرفه‌اي و كشورهاي مختلف دنيا نموده است.

در اين راستا سازمان صرفنظر از تفسير كليت ساختار تشكيلاتي، صرفا در قسمت آموزش، با پشتيباني حوزه تحقیق فعاليتهاي خود ر در چارچوب محورهاي ذيل مطابق با استانداردهاي بين المللي انجام مي‌دهد. ([www.irantvto.ir](http://www.irantvto.ir/))

**2-1-2. پیام آرم سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور**

آرم سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور این پیام را می رساند که گردونه جهان در دست خداوند بزرگ است و انسان در سایه خداوند چرخ گردونه صنعتی را می چرخاند و چرخ صنعتی را به حرکت در می آورد. (همان منبع)



**2-1-3. فلسفه آموزش**

آموزش هاي فني و حرفه اي ، باعث ايجاد اعتماد به نفس در كارآموزان مي گردد .

آموزش هاي فني و حرفه اي ، موجب غني شدن فرهنگ فني كارآموزان مي گردد .

آموزش هاي فني و حرفه اي ، كارآموزان را جهت اشتغال مولد آماده مي سازد .

آموزش هاي فني و حرفه اي ، زمينه گسترش شغل هاي مفيد را جهت كارآموزان ايجاد مي كند .

آموزش هاي فني و حرفه اي , عاملي براي ايجاد رفاه است .

آموزش هاي فني و حرفه اي نويدبخش آينده اي مطمئن براي جوانان است. (همان منبع)

**2-1-4. اهـداف و نـگـرش سـازمـان**

يكي از كاركردهاي اساسي نهاد آموزش , تسهيل نمودن فرآيند اجتماعي شدن انسانهاست با اين ديدگاه : نهاد آموزش تنها وظيفه انتقال علم و تكنولوژي از يك نسل به نسل آينده را ندارد ، بلكه بايد به نسل جوان بياموزد كه چگونه به عنوان يك عنصر فعال در زندگي اجتماعي شركت نمايد, با نگرشي عميق به سير تحولات در ايران و جهان پي خواهيم برد كه نياز انسان هاي امروز با ديروز متفاوت مي باشد و بي ترديد جوامع و انسانهاي فردا مشكلات و مسائلي خواهند داشت كه امروز حتي به ذهن و مخيله انسان نيز راه ندارد, دائما همه پديده ها در حال تغيير هستند و نيازهاي انساني هم از نظر كمي و هم از نظر كيفي مرتبا تغيير مي يابند ، بنابراين تصور جامعه اي ايستا امكان پذير نيست, اگر اولويت را با توسعه اقتصادي بدانيم گام اوليه در مسير حركت بدان سمت آموزش است. بر اين اساس اداره كل آموزش فني و حرفه اي با سنجش دقيق توانائيهاي موجود خود و با آگاهي از نيازهاي واقعي محيط كار مجموعه فعاليتهاي آموزش و پژوهشي خود را بر اساس تحقيقات منطبق با شرايط موجود و متناسب با استانداردهاي بين المللي ارائه كرده است, يقيناً تحقق باورهاي عمومي از دست اندركاران و برنامه ريزان كليه مسئولين محترم بوده تا با بهره گيري از توجهات معطوفه با به بكارگيري امكانات موجود در راه اعتلاي ميهن اسلاميمان و براي رسيدن به فردائي روشن و مطمئن گام برداريم.(همان منبع)

**2-1-5. تعریف آموزشهاي فني و حرفه اي**

آموزشهاي فني و حرفه اي ‘ انجام فعاليتهايي است كه مي تواند فرد را براي احراز شغل ‘ حرفه و كسب و كاري آماده كند يا كارايي و توانايي وي را در انجام آن افزايش دهد. اين آموزشها كسب مهارتها را در راستاي تكنولوژي و علوم وابسته به همراه دانشهاي خاص مربوط به مشاغل بخشهاي مختلف اقتصادي و اجتماعي ارائه مي دهد. افزايش كمي به همراه افزايش كيفي آموزشها دربخش دولتي به تنهايي قادر به پوشش نيازهاي گسترده آموزشهاي مهارتي جامعه نبوده لذا سازمان برنامه اي خاص را به منظور جلب همكاري مؤسسات كارآموزي آزاد به اجراء درآورده تا بتواند با سقف حداقل 3 ميليون نفر-  دوره برنامه هاي سال جاري خود را تحقق بخشد.

در سال 1939, سازمان بین المللی کار(INTERNATIONAL LABOUR RGANIZATION) اعلام کرد: واژه آموزش فنی و حرفه ای به هر نوع آموزش اطلاق می شود که به وسیله آن دانش و مهارت فنی یا تجاری حاصل می شود یا توسعه می یابد اعم از اینکه آموزش از طریق مدرسه ارائه شود یا در محیط کار , این تعریف بعدها تغییر یافت و در نتیجه ی آن , آموزش فنی و حرفه ای دیگر یک هدف صرف محسوب نمی شود, بلکه وسیله یا ابزاری است که هدفش اشتغال بوده و توسعه ی توانمندی ها و استعدادها را نیز مدنظر قرار می دهد.

در سال 1962, سازمان بین المللی کار اعلام داشت: آزمون فنی و حرفه ای صرفا یک هدف نیست, بلکه وسیله ی توسعه ظرفیت های شغلی فرد بوده و به فرصت های شغلی توجه دارد و فرد را قادر می سازد تا از توانمندیهایش حداکثر بهره را ببرد, آموزش فنی و حرفه ای , فعالیتی است که هدفش شناسایی و توسعه ی ظرفیت های انسانی به منظور یک زندگی کاری خلاق و رضایت بخش است بنابراین , کسی که از آموزش فنی و حرفه ای برخوردار می شوند می بایست توان درک و فهم را حاصل کنند و از نظر فردی یا جمعی , بتوانند بر شرایط کاری و محیط اجتماعی تاثیر بگذراند .بنابراین تعریف, کلایو معتقد است که آموزش فنی و حرفه ای: یک فعالیت آموزشی که هدفش ارائه ی دانش و مهارت لازم جهت انجام یک شغل خاص , یا یک فعالیت حرفه ای در بازار کار است و در عین حال , برای فراگیران , نه تنها به عنوان کارگر بلکه به عنوان شهروند , نقش آموزشی تکمیلی را ایفا می کند. یک فعالیت مرتبط با فرایند های انتقال تکنولوژی , نوآوری و توسعه است . انتقال دانش و مهارت از قبل مستلزم نوعی انتقال تکنولوژی به کارگران و از طریق آنها به موسسه تجاری است در عین حال , از آنجا که دانش , پایه ی اساسی فرایندهای نوآوری و توسعه تکنولوژیکی است, لذا آموزش فنی و حرفه ای یک ابزار استراتژیکی بسیار مهم و ضروری برای تحقق این فرایندها تلقی می شود و یک واقعیت و مساله کلیدی در روابط کارگری است. امروزه دولت ها , کارفرمایان و کارگران به آموزش فنی و حرفه ای علاقه مند هستند , چرا که به اهمیت نقش آن در توزیع فرصت های اشتغال ,افزایش خلاقیت و ارتقای کیفیت و رقابت , کسب شرایط مناسب و بهداشتی کار و نیز امکان گفتگوی اجتماعی در سطوح مختلف واقف شدند. دارای محتوی تعلیمی و تربیتی هستند , در مقایسه با انواع دیگر آموزش ها ,آموزش فنی و حرفه ای هم نسبت به مساله ی ارتباط میان محتویات و شیوه های این آموزش و هم نسبت به تغییراتی که در داخل تولید و جهان کار به وقوع می پیوندد, علاقه مندی بیشتری نشان می دهد. (صالحی ,1384)

**آموزشهای فنی و حرفه ای عبارتند از:**

* آموزش در مراکز ثابت بخش دولتی
* آموزش در زندان
* آموزش در پادگان ها
* آموزش در واحد های سیار
* آموزش در صنایع
* آموزش ضمن كار و مديريت صنايع
* آموزش در مراكز جوار كارگاهي و بين كارگاهي
* آموزش در بخش اصناف
* آموزش روستائیان
* آموزش در آموزشگاههای آزاد فنی و حرفه ای
* آموزشگاه در مرکز تربیت مربی
* آموزش هاي تفاهم نامه اي يا مشتري مداري

**2-1-6. اصول و مبانی آموزش های فنی و حرفه ای**

به منظور تعیین هدفها , سیاست ها و خط مش های اجرایی آموزش های فنی و حرفه ای کشور در جهت ایجاد هماهنگی در برنامه ریزی های مربوط شناخت اصول و مبانی آموزش های فنی و حرفه ای ضروریست این اصول که بر پایه قانون اساسی و مصوبات مجلس شورای اسلامی و هیئت دولت و سایر مآخذ معتبر تدوین یافته و به تصویب شورای عالی هماهنگی رسیده , به قرار زیر است:

لازم است در شرایط مساوی امکان برخورداری یکسان از آموزش های فنی و حرفه ای برای کلیه داوطلبان فراهم شود . بطوریکه هر فرد بتواند در قالب امکانات و نیازمندیهای جامه به تعلیمات متناسب با استعداد و علاقه خود بپردازد , برنامه های آموزش فنی و حرفه ای در همه سطوح و تا سرحد خودکفایی کشور بطور رایگان انجام گیرد.

برنامه های آموزش فنی و حرفه ای باید از تنوع و کیفیتی برخوردار باشد که از یک طرف امکان انتخاب شایسته ترین مسیر شغلی یا زمینه فنی متناسب با استعداد های مختلف موجود باشد. و از طرف دیگر تقویت کننده و پشتیبان استقلال اقتصادی جامعه , ریشه کن کردن فقر و محرومیت و برآوردن نیازهای انسان در جریان رشد بوده و مانع سلطه بیگانه از طریق تامین نیروی انسانی متخصص و مهارت های حرفه ای بر اقتصاد کشور باشد.

برنامه های آموزشی فنی و حرفه ای باید به ترتیب توزیع و اجرا گردد که در بهره برداری از منابع طبیعی و توزیع فعالیت های اقتصادی بین استان ها و مناطق کشور, نیروی انسانی موجب بروز و تبعیض نشود و هر منطقه فراخور نیازها و استعداد رشد خود نیروی انسانی لازم را در اختیار داشته باشد

به منظور تعلیم آموزش های فنی و حرفه ای باید :

1) از همه منابع انسانی و مالی و تاسیساتی و تجهیزاتی جامعه بهره گرفت.

2) شعاع عمل و حوزه نفوذ مراکز رسمی آموزش های فنی و حرفه ای را تا ژرفای اجتماع و دوره افتاده ترین نقاط کشور گسترش داد.

3) با برقراری ارزش های تحصیلی معادل برای دانش ها و مهارت های فنی و حرفه ای و سوابق تجربی که راه های مختلف کسب می گردد و تدوین برنامه های " آموزش حین کار" و " کار حین آموزش" تسهیلات لازم را برای جذب و پرورش کلیه نیروها و استعدادها فراهم آورد.

آموزش های فنی و حرفه ای رسمی و حتی المکان غیر رسمی باید با دید وسیعی از آموزش حرفه ای شروع شود به ترتیبی که ارتباطات افقی و عمودی در نظام آموزشی بین تحصیلی و اشتغال را تسهیل کرده و از این طریق به استثمار و تبعیض کمک نماید

پرورش فضایل و مکارم اخلاق اسلامی را پیوسته موکد دارد تعهد به شعائر اسلام و پرورش حسن تفاهم, تعادل و ایثار توام با اعطاء مهارت به آنان باید مورد توجه قرار گیرد ,

در دوره های آموزش فنی و حرفه ای نباید به سنین معینی و به سطوح خاص از آموزش منحصر شود. بلکه بازگشت به آموزش و ادامه آن باید با توجه به امکانات جامعه در هر سنی امکان پذیر باشد.

با اتخاذ تدابیر و تدوین برنامه های ویژه ای باید فرصت های آموزشی مناسب برای افرادی که از نظر جسمی و روحی دچار نقیضه هستند فراهم گردد. تا آنان بتوانند مهارت های لازم را برای اشتغال مفید و موثر کسب نمایند.

برنامه های آموزش فنی و حرفه ای باید به ترتیبی تدوین شود که در زمینه های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او را فراهم آورد.

**2-1-7. ضرورت توجه به شکل گیری آموزش های فنی و حرفه ای**

شکل گیری ملت و دولت به توسعه ی منابع انسانی و توسعه سازمان هایی بستگی دارد که به تربيت نیروی انسانی مشغول هستند. یونسکو درباره ی اهمیت این موضوع توضیح می دهد که آموزش های فنی و حرفه ای یک شرط لازم برای نگهداری ساختار پیچیده ی توسعه ی اجتماعی، اقتصادی و مدنی مدرن به شمار می رود (UNESCO: 1974). آموزش های فنی و حرفه ای، به ویژه برای مشاغل پایه و ارتقای مهارت جوآنانی که به دلایل مختلف قادر به مطالبات آکادمیک علمی و دانشگاهی نبودند، یک راه حل موقتی و با منزلت پایین مدنظر قرار می گیرد. علی رغم تغییرات مثبتی که در سال های اخیر درنگرش و عمل رخ داده، هنوز این نوع آموزش ها در کشورهای در حال توسعه از منزلت اجتماعی پایینی برخوردار است. در حقيقت ارزيابي از نقش ارتباطي ضعيف اين آموزش هاي چنين موقعيتي را ايجاد كرده است. لذا ضرورت دارد که نه تنها در ساختار سیستم آموزشی آن، بلکه در مفاهیم، مفروضات و تئوری ها اقتصادی و اجتماعی مبتنی بر توسعه ی نیروی انسانی آموزش های فنی و حرفه ای تغییرات اساسی ایجاد شود. آنچه قابل توجه است این است که به طور سنتی آماده سازی نیروی انسانی برای سطوح شغلی پایه در بسیاری از کشورها بدون توجه به فرآیندهای مربوط به توسعه ی اقتصادی و اجتماعی گسترش یافته است. از یک طرف، سیستم آموزش های ضمن خدمت یا غیر نهادی (به طور عمده در شکل سنتی و استاد- شاگردی) بدون در نظر گیری ارتباط آن با سیستم های رسمی آموزشی توسعه پیدا کرده است (Masri, 1994).

از طرف دیگر سیستم های رسمی آموزشی نیز بدون ارتباط مناسب و مرتبط با اشتغال توسعه پیدا کردند. دلیل عمده ی این عدم هماهنگی به علت این بود که مدیریت و برنامه ریزی این آموزش ها از سوی نهادهای مختلف و جدا از هم و بدون توجه به تحولات اقتصادی و اجتماعی صورت می گرفته است. حتی بین سیستم های بین المللی و مدیریت آموزش هایی مثل یونسکو و ILO، نیز هم کاری مناسب در برنامه ریزی این نوع آموزش ها در کشورهای مختلف به چشم نمی خورد, همانند بخش تعلیم و تربیت عمومی، آموزش های فنی و حرفه ای در سطح کلان دچار مشکلات عدیده ای است. مشکلاتی که بیشتر مربوط به تحقیقات نارسا و غیر کافی درباره ی ساختار و سیستم های مناسب این آموزش ها برای جامعه است؛ اگر چه در سطح خرد کارهای قابل ملاحظه ای درباره ی موضوع هایی نظیر توسعه ی برنامه ریزی درسی، روش ها و ابزارهای آموزش صورت پذیرفته است. گذشته از این، تحقیقات عمده ی بیشتر بر دوره های آموزش عالی و مشاغل سطوح بالا متمرکز بوده است تا آموزش های فنی و حرفه ای که منجر به سطوح پایه ای شغلی می شود. دلایل این امر شاید به نبود جایگاه علمی این نوع آموزش ها در نهادهای رسمی آموزشی مربوط می شد.

از این رو آموزش شغلی جزء وظایف نهادهای تجاری و بازرگانی قلمداد می شد. به همین علت آموزش های فنی و حرفه ای نتوانست جایگاه محکم خود را برای ارتقا توسعه ی کیفی پیدا کند. به هر جهت این تقسیم بندی و عدم هماهنگی منجر به این شد که آموزش های فنی و حرفه ای نتواند تأثیراتش را به طور درست در جامعه به نمایش بگذارد. در صورتی که ارتباط منطقی بین آموزش های فنی و حرفه ای و سیستم های اقتصادی و اجتماعی و تحولات آن به رویکرد قابل انعطاف و متنوعی که نیازهای افراد و جامعه را پاسخ دهد، منجر خواهد شد. (ابراهیم صالحی ,7:1384-9)

**2-1-8.. آموزش، مهارت و اشتغال**

آنچه در نهايت خصوصيت و روند توسعه ي اقتتصادي و اجتماعي كشور را تعيين مي كند منابع انساني آن كشور است و نه سرمايه و منابع مادي آن. براي مثال پروفسور فردريك هاربيسون (Fredrich Harbison) معتقد است كه منابع انساني پايه ي اصلي ثروت ملت ها را تشكيل مي دهد. به وضوح كشوري كه نتواند مهارت ها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملي به نحو مؤثري بهره برداري كند قادر نخواهد بود هيچ چيز ديگري را توسعه بخشد. مكانيزم نهادي اصلي براي توسعه ي مهارت ها و دانش انسان، نظام آموزشي است. ليكن اكثر كشورهاي جهان سوم بر اين باورند كه رمز اصلي توسعه ي ملي فقط در گسترش كمي سريع فرصت هاي آموزشي است، بدون آن كه به فرصت هاي شغلي و نياز بازار كار توجهي داشته باشند.

آموزش و اشتغال به طور اخص بر محور دو جريان اصلي اقتصادي دور مي زند:

1. تأثير متقابل تقاضاي آموزشي (كه انگيزه هاي اقتصادي است) و عرضه ي آموزشي
2. تفاوت بين فوايد و هزينه هاي اجتماعي و شخصي در سطوح مختلف آموزشي و اثرات اين تفاوت در استرات‍ژي سرمايه گذاري آموزشي

ظهور پديده ي بي كاري تحصيل كرده ها در اكثر كشورهاي در حال توسعه، گسترش كمي و وسيع نظام آموزشي را زير سوال مي برد. به طوري كه مشكل مي توان، چه از نظر اقتصادي و چه از نظر اجتماعي آن را بر حسب تخصيص بهينه منابع توجيه كرد. با فزوني عرضه بر تقاضاي آموزش ديدگان، آن ها مجبورند مشاغلي را بپذيرند كه سطوح تحصيلي پايين تري را طلب مي كنند. به اين ترتيب مدرك شرط به دست آوردن شغل مي شود و نه مهارت و آموزشي كه فرد كسب كرده است. ايران نيز ايز اين موضوع مستثنا نبوده و به همين دليل بي كاري دانش آموختگان در ايران در چارچوب بي كاري ساختاري تحليل مي گردد.

در همين زمينه آموزش هاي فني و حرفه اي به سبب انعطاف پذيري نشأت گرفته از خصيصه هاي بازار كار و اوضاع اقتصادي- اجتماعي حاكم بر كشور و نيز به دليل آموزش و ايجاد مهارت هاي لازم در افراد براي توانايي در احراز مشاغل، نقش به سزايي در اشتغال دارد. بسياري از افراد فاقد مهارت هاي مورد نياز بازار كار هستند. تحصيلات زماني منجر به افزايش كارايي افراد مي شود كه ضمن توجه به مباحث نظري، جنبه هاي كاربردي آموزش نيز مراعات گردد. رعايت اين جنبه، زماني تحقق مي يابد كه بين سطوح مختلف تحصيلي هماهنگي و تناسب لازم وجود داشته باشد. عدم اين ارتباط باعث مي شود تا دانش آموختگان به دليل فقدان مهارت نتوانند در محيط كار كارايي مناسبي داشته باشند

آموزش هاي فني و حرفه اي هم مهارت هاي خاص مورد نياز صنعت و هم مهارت هاي عمومي بازار كار را فراهم مي سازد. اين نوع آموزش ها هم چنين براي شاغليني كه به دليل تغييرات تكنولوژي دچار كاهش كارايي مي شوند امكان به روز شدن و تكميل مهارت را فراهم مي كند. لذا به اين نوع آموزش ها به عنوان ابزاري براي مقابله با بي كاري بالاخص بي كاري ساختاري كه ناشي از تغييرات در اقتصاد جهاني مي باشد،‌ نگريسته مي شود. بين بازار كار و آموزش هاي فني و حرفه اي پيوند آشكار و پيچيده اي وجود دارد. تغييرات حادث در بازار كار يكي از مهم ترين عواملي است كه بر پويايي آموزش هاي فني و حرفه اي تأثير مي گذارند. در واقع عوامل مؤثر بر سياست گذاري آموزش هاي فني و حرفه اي عبارتند از:

الف) رفع نيازهاي مهارتي در يك محيط رقابتي

 ب) كاهش سطوح بي كاري

اين دو عامل به شدت با تغييرات بازار كار در ارتباط هستند. به عبارت ديگر نظام آموزش فني و حرفه اي به شدت هم تحت تأثير ساختار بازار كار است و هم تحت تأثير رفتار بازار كار. بازار كار نيز در كشورهاي مختلف اشكال متفاوتي دارد و در كشورهاي در حال توسعه از پيچيدگي خاصي برخوردار است. بازار كار غير رسمي از ويژگي هاي اقتصادي اين كشورها مي باشد. لذا نوع برخورد كشورها با مهارت آموزي و اشتغال متفاوت است . **(**ابراهیم صالحی, 1384: 76-79)

**2-1-9.** **آثار تحولات جديد اقتصادي و اجتماعي بر آموزش هاي فني و حرفه اي**

در شرايطي كه فرآيند جهاني شدن (Globalisation) همه ي عرصه ها را دربرگرفته،‌ بعضي از تحولات بين المللي و فراگير همه ي ابعاد روزمره ي زندگي را از خود متأثر ساخته است. اين تحولات در شرايط ملي و فرهنگي مختلف، اشكال و فرم هاي متفاوتي به خود مي گيرند كه در متون علمي مربوطه تحت عنوان «گرايش هاي كلان» (Megatrends) مورد بحث واقع مي شوند. دامنه ي تأثير اين گرايش ها به دنياي كار و نظام آموزش و پرورش به طور عام و آموزش هاي فني و حرفه اي به طور خاص نيز رسيده است،‌ به طوري كه بر ماهيت و كاركرد نظام آموزشي از حيث ترتيب جوآنان و آماده كردن آنها براي دنياي بسيار متغير كار مستقيماً اثر گذاشته است. نتيجه چنين پيامدهايي در قالب افزايش اهميت يادگيري هاي مادام العمر، شيوه هاي جديد آموزشي،‌ كاركردهاي نوين آموزشي و كار و راهبردهاي كارآمد سازماني و تربيتي انعكاس يافته است. از جمله چنين گرايش هايي مي توان به كاهش تغييرات جمعيتي،‌ تغيير الگوهاي ارزشي، جهاني شدن و بين المللي سازي،‌ فناوري اطلاعات و ارتباطات، جامعه ي خدماتي پست- مدرن و محيط هاي بين فرهنگي اشاره كرد. چگونگي تأثير و تأثر چنين گرايش ها و پيامدهاي بعدي آن ها را بر آموزش هاي فني و حرفه اي مي توان در نمودار زير مشاهده كرد.

**گرايش هاي كلان**

* كاهش تغييرات جمعيتي
* تغيير الگوهاي ارزشي
* جهاني شدن و بين المللي سازي
* فناوري اطلاعات و ارتباطات
* جامعه خدماتي پست- مدرن
* محيط هاي بين فرهنگي

**تأثيرات بر آموزش فني و حرفه اي**

* اهميت يادگيري مادام العمر و روش هاي جديد يادگيري
* كاركردهاي نوين يادگيري و كار
* اهداف جديد نيازمند راهبردهاي سازماني و تربيتي جديد هستند.

**تقاضاهاي جديد مهارتي**

* ارتباطات و همكاري
* يادگيري فراگرفتن مهارت ها
* مهارت فراشناختي
* مديريت تغيير

**تغييرات در سازمان كار**

* اشكال و فرم هاي جديد سازماندهي (اصلاحات افقي و عمودي)
* فرآيندهاي دانش- محور و فناوري- محور كار
* ساختارهاي جديد سلسله مراتب
* ارتباطات داخلي و خارجي متغير

نمودار 2-1- آثار تحولات جديد اقتصادي و اجتماعي بر آموزش هاي فني و حرفه اي

به علاوه امروزه يافتم راه هايي براي پايدار كردن زندگي و اشتغال يك چالش عمده است،‌ به طوري كه نيازها و خواسته هاي منطقي افراد از جوانب مختلف زندگي بدون اينكه تهديدي متوجه منابع طبيعي شود،‌ تأمين گردد. منابعي كه وجودشان براي تأمين نيازهاي نسل هاي آينده نيز حياتي است. در واقع نيل به اهداف توسعه ي پايدار كه ناظر به مديريت صحيح و حسن استفاده انسان از منابع طبيعي و ارتباط حساب شده و منطقي بشر با شريان هاي حياتي محيط زيست است، مستلزم ايجاد تغييرات اساسي در نگرش ها و رفتار ما انسان ها در زندگي شخصي، فعاليت هاي اجتماعي و در محيط هاي كاري مان است. انجام موفقيت آميز چنين تغييراتي اساساً به كارآمدي و اثر بخشي نظام هاي آموزش و پرورش و كارآموزي جوامع بستگي دارد (UNESCO, 2004, p. 4). اهميت چنين مغولاتي سبب شد تا بحث ها راجع به انديشه و تم اصلي كنفرانس سؤل (1999) , يادگيري و كارآموزي مدام العمر براي همه، پلي به آينده, به جهتي هدايت شد كه ضرورت يك پارادايم جديد را هم براي توسعه و هم براي آموزش هاي فني و حرفه اي و كارآموزي مورد تأكيد قرار داد. همان گونه كه در تبيين ضرورت پرداختن به چنين الگويي از توسعه، در بخش پيشنهادها گزارش نهايي كنفرانس مذكور بيان شده است, ما به شكل گيري چالش هايي درقرن بيست و يكم توجه كرده ايم، قرني كه عصر دانش، ‌اطلاعات و ارتباطات خواهد بود. جهاني شدن و انقلاب در فناوري هاي اطلاعات و ارتباطات نياز به يك پارادايم نو از توسعه انسان - محور (New human- centred development paradigm) را آشكار ساخته اند. ما دريافته ايم كه در اين برهه ي نوين آموزش فني و حرفه اي به عنوان يك بخش تفكيك ناپذير از يادگيري مادام العمر و به عنوان ابزار مؤثري جهت درك اهداف يك فرهنگ صلح،‌ توسعه ي سالم و پايدار از نظر محيطي،‌ هماهنگي اجتماعي و شهروندي بين المللي نقش بسيار مهمي را بايد ايفا نمايد (دکتر ابراهیم صالحی ,1384 : 246-249)

2-1-9-1. **نقش آموزش هاي فني و حرفه اي در سياست**

چنانچه سياست را مطالعه ي مباني و عوامل قدرت فرآيند نيل بدان و كارگزاران مؤثر بر اين فرآيند تعريف كنيم،‌ آموزش هاي فني و حرفه اي در هر سه بعد آن اثر گذار ارزيابي مي شود. اين نوع آموزش تجلي اهميت يابي فزاينده ي عنصر دانايي به عنوان مؤلفه اصلي قدرت ورزي كنشگران به شمار مي رود و هم به دليل نقشي كه در فرآيند اجتماعي كردن (Socialization) شهروندان و فراگيران ايفا مي كند و نيز اثري كه در تكوين گروه جديد اجتماعي تكنسين ها ايفا مي كند بر سياست اثر گذار ارزيابي مي شود. (دکتر ابراهیم صالحی ,1384 :270)

2-1-9-2. **نقش فرآيندي (Process role) آموزش هاي فني و حرفه اي**

آموزش هاي فني و حرفه اي علاوه بر آن كه شباهت فرآيندي با كاركرد نظام هاي سياسي دارد در صورت نهادينه شدن نقش تناظري آن در عرصه ي سياست به دموكراتيك شدن و مردم محور شدن نظام سياسي مي انجامد. زيرا يكي از ويژگي هاي بارز آموزش هاي فني و حرفه اي بر خلاف نظام آموزشي آكادميك مسأله محوري (Probem based training) كاربردي بودن (applied) و مهارتي بودن آن است كه بر مبناي تقاضا و نياز مشتريان طراحي و اجرا مي شود.

مطابق تئوري سيستم هاي ديويد ايستون (system theory of David Easton) نقطه ي عزيمت چرخه ي فونكسيوني در نظام هاي سياسي نيز تقاضا (demand) مي باشد. بنا به تحليل ايستون تقاضا ها موتور محرك و انگيزه ي اصلي عملكرد نظام هاي سياسي است كه بدون آن ديناميسم سياسي فاقد واقعيت عيني خواهد بود. نظام هاي سياسي براي بقا و تدوام خود ناگزير به پاسخ گويي به تقاضاهاي شهروندان در سطوح سه گانه ي پرسنل و كارگزاران سياسي (political personnels) سياست ها (policies) ومباني مشروعيت سياسي (legitimacy) خود هستند. همين الزام به پاسخ گويي به مطالبات شهروندان وجه ي اتوكراتيك (autocratic) را تقليل و صبغه ي دموكراتيك (democratic) مسئوليت پذيري و پاسخ گويي بدان مي بخشد. (دکتر ابراهیم صالحی ,1384 : 272)

2-1-9-3. **نقش جامعه پذيري سياسي آموزش هاي فني و حرفه اي**

از كاركرد هاي برجسته اي كه آموزش هاي فني و حرفه اي در جامعه ايفا مي كند، كاركرد جامعه پذيري سياسي (political socialization) است كه آثار غير مستقيم ولي مهمي بر عرصه ي سياست دارد. اگر سياست را عرصه ي تلاش و مبارزه براي دريافت سهم بيشتري از منابع كمياب (scaece resources) تعريف كنيم كه كنشگران با روش هاي مسالمت آميز و يا حتي غير مسالمت آميز براي نيل به سهم افزون تر تلاش مي كنند، آموزش فني و حرفه اي واجد عنصر رقابت (rivalry) مي باشد. زيرا آموزش پذيران در عين جستجوي كار و شغل بر مبناي مزيت نسبي به موازات رقابت با تعداد زيادي از افراد جوياي كار رقابتي مسالمت آميز و هدفمند را سامان مي دهند و بدين ترتيب شيوه هاي مشاركت پذيري سياسي و اجتماعي را در عين صيانت مراعات مي كند و به رسميت شناختن حقوق ديگران سبكي مدني مسالمت آميز از مشاركت سياسي و رقابت را متجلي مي سازند و حتي فراتر از آن آموزش فني و حرفه اي الزامات زيست شهروندي و حتي شهروندي جهاني را به طور غير مستقيم آموزش مي دهد. به نظر كلايو (Clive) آموزش فني و حرفه اي داراي كاركرد دو گانه اي است كه هم افراد را براي انجام كارها و مشاغل مختلف آموزش مي دهد و هم آنان را براي زندگي اجتماعي شان آموزش مي دهد تا روابط اجتماعي و كارگري را بفهمند و به گونه اي ثمر بخش عمل كنند (‍‍Clive 2004, 10).

آموزش هاي فني و حرفه اي ضمن آموزش فنون و مهارت ها بستر گفتگوي اجتماعي تعامل مباحثه آزادانه و هم انديشي در مورد موضوع هاي گوناگون اجتماعي و سياسي است كه از طريق آن شهروندان نسبت به بينش ها و هنجارهاي نوين آگاهي مي يابند و شيوه هاي تعامل با ساخت قدرت را مي آموزند و به عنوان شهروندان آگاه به انجام وظايف مدني خود مي پردازند. آموزش هاي فني و حرفه اي نه تنها بستر ساز تعامل دموكراتيك بحث و استدلال منطقي هم انديشي و هم پيوندي شهروندان در سطح ملي است، بلكه به دليل برخورداري از ظرفيت هايي خاص مي تواند تحقق بخش ايده ي شهروندي جهاني نيز باشد. زيرا از راه اين آموزش هاست كه فرد توانايي و قابليت لازم را براي زندگي مشاركت و تعامل فعالانه در امور جهاني احراز مي كند. به طور خلاصه مي توان گفت كه اين نوع آموزش در گسترش مدنيت ملي و شهروندي جهاني نقش به سزايي دارد. (دکتر ابراهیم صالحی ,1384 : 273-275)

**2-1-10. لزوم توجه به كيفيت در آموزش هاي فني و حرفه اي**

دلايل توسعه و استفاده از شاخص هاي كيفي وسيع و گوناگون است. دو نيروي اصلي براي كاربرد شاخص هاي كيفي درسيستم آموزش به داشتن داده هاي دقيق در سازمان براي ناشي شدن به اهداف توجيهي و ميل به ارتقاي فرآيند به منظور نتيجه بخش بودن سيستم نيازمند مي باشد. به كارگيري شاخص هاي كيفي نه تنها توجيح پذيري مؤسسات آموزشي را آسان تر مي كند بلكه مقايسه ي بين المللي را امكان مي بخشد. در عين حال وجود يك چارچوب كيفيت باعث مي گردد نيازهاي خاص آموزش برآورده گردد و در واقع آموختن به فراگيران آموزش و كساني كه اولين مشتريان فرآيند آموزش مي باشند به عنوان هسته ي مركزي نگريسته مي شود.

در هر حال با مطالعه و بررسي در نظام هاي آموزشي فني و حرفه اي ديگر ملل و مقايسه ي آن با ايران مي توان الگوهاي برتر كيفيت را يافت و آينده اي روشن را براي آموزش هاي فني و حرفه اي كشور ترسيم كرد. (دکتر ابراهیم صالحی ,1384 :282)

* **آلمان**

هدف اصلي آموزش فني و حرفه اي دولت فدرال آلمان از آموزش ابتدايي و مستمر، ايجاد فرصت هاي شغلي و استخدامي طولاني مدت براي يادگيرندگان است. اين مسئله هم از نظر اقتصادي و هم از لحاظ اجتماعي حائز اهميت است و تعداد مراكز آموزشي و مواد درسي و منابع انساني مناسبي را دربر مي گيرد. بنابراين مكان هاي آموزشي و كيفيت منابع در مؤسسات آموزش فني و حرفه اي شاخص هاي مهمي در امر كيفيت سيستم آموزش فني و حرفه اي آلمان مي باشند (Federal Ministry Of Education & Research 2002). (دکتر ابراهیم صالحی ,1384 : 282)

* **آفريقاي جنوبي**

چارچوب شرايط و صلاحيت هاي ملي آفريقاي جنوبي با تعهدي متوازن و مضاعف درصدد است تا نيازهاي يادگيرندگان را برآورده سازد و نيازهاي اجتماعي و اقتصادي كشور را رفع كند. در اين چارچوب با تعهد قوي و شديد، اصول يادگيري مداوم مورد تأكيد قرار گرفته است (South African Quilification Authority 2001b). (دکتر ابراهیم صالحی ,1384 : 285)

* **ايالات متحده آمريكا**

آموزش فني و حرفه اي ايالات متحده ي آمريكا يك سيستم تعريف شده و كامل نمي باشد و دقيقاً با برنامه هايي پراكنده و غير متمركز مشخص شده اند

تأكيد اصلي آموزش فني و حرفه اي در آمريكا از مدرسه به كار مي باشد. برنامه هاي به اصطلاح « Tech Prep» مسير اصلي آموزش كارآموزان يا دانش آموزاني كه از دبيرستان مستقيماً وارد آموزش بعد از دوره ي متوسطه مي شوند را نشان مي دهد. « Tech Prep» برنامه اي آموزشي است كه از دبيرستان شروع مي شود و در مؤسسه بعد از دوره ي متوسطه ادامه مي يابد و همراه با يك مدرك علوم كاربردي يا گواهينامه دو ساله يا يك دوره ي شاگردي يا كارآموزي دو ساله به پايان مي رسد.

* **بريتانيا**

استانداردهاي حرفه اي ملي در بريتانيا تلاش مي كند تا يك سيستم كاربردي ملي را از استانداردهاي كيفي حرفه اي پايه گذاري كند. اين شرايط بر پايه ي استانداردهاي شغلي ملي هستند، در واقع استانداردهاي عملكردي كه از اپراتور يا افراد ماهر و كارآمد انتظار مي رود را انجام دهد. اگر چه اين شرايط به طور جهاني ميان كارمندان و كارفرمايان تثبيت شده است. (دکتر ابراهیم صالحی ,1384 : 295-296)

* **نيوزلند**

ستاد صلاحيت ها و شرايط نيوزلند جهت سرپرستي و نظارت توسعه ي چارچوب ملي تأسيس شد. سازمان هاي آموزش صنايع جهت كمك به توسعه ي استانداردهاي خاص صنايع و شرايط مربوط به آن تشكيل شد. (دکتر ابراهیم صالحی ,1384 : 299)

**2-1-11. تفاهم نامه همکاری آموزشی**

1. **بخش همکاری با وزارتخانه ها و دستگاههای اجرایی کشور**

به منظور عرضه هر چه بهتر آموزشهای مهارتی و رفع نیاز بازار کار و فراهم نمودن تعامل و همکاری هر چه بیشتر با دستگاههای اجرایی و وزارتخانه های ذکر شده زیر در طول 2 سال اخیر تفاهم نامه های آموزشی و همکاری منعقد گردید.

1. **بخش همکاریهای بین المللی**

برای بهره مندی از ظرفیتهای بین المللی در ارتقاء کیفیت آموزشها , تفاهم نامه های ذیل منعقد گردید:

* همکاری میان آژانس همکاریهای بین المللی ژاپن (JICA) و سازمان
* تفاهم نامه همکاری آموزشی با سازمان جهانی کار (ILO)

**بخش دوم:**

**2-2-1. تعاریف کارآفرین**

در دايره المعارف بريتانيا، كارآفرين اينگونه تعريف شده است:

« شخصي كه كسب و كار و يا مؤسسه اقتصادي جديدي را سازماندهي و مديريت نموده و خطرات ناشي از آن را مي پذيرد.»

واژه كارآفريني از قرن ها پيش و قبل از آنكه به زبان امروزي مطرح شود، در زبان فرانسه متداول گرديد. اين واژه معادل كلمه فرانسوي Enterprendre به معناي «متعهد شدن» (معادل under take) در زبان انگليسي ترجمه شده است. (جلال همتی ,1388 :16)

اصطلاح کارآفرین (Entrepreneur) در معنا و مفهوم فعلی را اولین بار ژوزف شومپیتر به کار برد. این اقتصاددان اطریشی الاصل ساکن آمریکا که او را پدر علم کارآفرینی می نامند بر این باور بود که رشد و توسعه اقتصادی در یک نظام زمانی میسر خواهد بود که افرادی در بین سایر آحاد جامعه با خطرپذیری , اقدام به نوآوری کرده و با انی کار روش ها و راه حل های جدید جایگزین راه کارهای ناکارآمد و کهن قبلی شود (تخریب اخلاق) تفکرات و آراء "شومپیتر" با انقلاب اطلاعات و شروع عصر فراصنعتی از ارزش و اهمیت خاصی برخوردار شد. زیرا کارآفرینان به عنوان عاملین تغییر و فرآیند کارآفرینی به عنوان فرایند تغییر و تحول در نظام اقتصادی مورد توجه قرار گرفت. و حجم قابل توجهی از تحقیقات و تحقیق های مرتبط با آن طی دهه های 70 و 80 و 1990 میلادی صورت پذیرفت.

"پیتر دراکر" معتقد است کارآفرین کسی است که فعالیت اقتصادی کوچک و جدیدی را با سرمایه خود شروع می نماید. کارآفرین ارزش ها را تغییر می دهد و ماهیت آنها را دچار تحول می نماید و همچنین مخاطره پذیر است و به درستی تصمیم گیری می نماید . برای فعالیت خود به سرمایه نیاز دارد ولی هیچگاه سرمایه گذار نیست , کارآفرینی همواره به دنبال تغییر است و به آن پاسخ می دهد و فرصتها را شناسایی می کند و کارآفرینی به عقیده دراکر همانا به کاربردن مفاهیم و فنون مدیریتی, استانداردسازی محصول , بکارگیری ابزارها و فرایند طراحی و بنا نهادن کار بر پایه آموزش و تحلیل کار انجام شده است . او کارآفرینی را یک رفتار می انگارد . نه یک صفت خاص در شخصیت افراد .

 - كارآفرين كسي است كه تعهد مي كند تا سازماندهي و مديريت كسب و كار جديدي را كه توأم با ريسك است، بپذيرد. (دكتر محمود احمدپور دارياني - دكتر سيدمحمد مقيمي ,1385 :45)

* كارآفرين كسي است كه متعهد مي شود مخاطره هاي يك فعاليت اقتصادي را سازماندهي، اداره و تقبل كند.
* كارآفرين فردي است كه تخصص وي در تصميم گيري عقلائي و منطقي در خصوص ايجاد هماهنگي در منابع كمياب مؤثر مي باشد (كاسون، 1982).
* جي ترمن (J.Torman) و مورنينگ استار (G.Morningstar) در كتاب «نظام هاي كارآفرينانه» در دهه 1990 مي نويسد: كارآفرين يعني تركيب متفكرانه نظام اجتماعي و اقتصادي جامعه كه به كمك هم نظام جديدي را به وجود مي آورند. (جلال همتی ,1388 :20-22)

از نظر اقتصاددآنان کارآفرین کسی است که ارزش افزوده ایجاد نماید . یعنی اینکه با زمان و انرژی لازم , سرمایه ها را به گونه ای به کار گیرد که ارزش آنها و یا محصولات بدست آمده نسبت به حالت اولیه اش افزایش یابد.

"جفری تیمونز" کارآفرین را ایجاد کننده یک چیز ارزشمند از هیچ می داند بنابراین کارآفرین کسی است که دارای قدرت بالا می باشد و توان پیدا کردن خلا و فرصتها را دارد و می تواند در جامعه از طریق پرورش ایده و تبدیل فکر خود به یک محصول جدید اقدام به ارزش آفرینی از هیچ نماید.

**2-2-2. تعاریف کارآفرینی**

به طور كلي «كارآفريني» از ابتداي خلقت بشر و همراه با او در تمام شئون زندگي حضور داشته و مبناي تحولات و پيشرفت هاي جامعه بشري بوده است. ليكن تعاريف زياد و متنوعي از آن در سير تاريخي و روند تكامل موضوع بيان شده است، كه برخي از اين تعاريف ارائه مي گردد:

- روند شكل گيري تفكرات توليد ارزش افزوده از طريق توليد كالاها، خدمات و يا هرگونه خروجي اقتصادي كه به همراه خود ايده سازي و خلاقيت هاي ذهني، فرصت شناسي (كشف فرصت ها)، ابتكار عملي، پشتكار و سخت كوشي را داشته باشد، كارآفريني گويند.

- فرآيندي كه بتواند با استفاده از خلاقيت چيز نويي را همراه با ارزش جديد و با استفاده از شناخت، منابع و به كارگيري ريسك در زمان مشخص كارآفريني ناميده مي شود.

- كارآفريني پلي است بين جامعه به عنوان يك كل، به ويژه جنبه هاي غير اقتصادي جامعه و مؤسسات انتفاعي تأسيس شده براي برخورداري از مزيت هاي اقتصادي و ارضاء آرزوهاي اقتصادي (جلال همتی ,1388 :17)

- كارآفريني به عنوان يك تسريع كننده، جرقه رشد و توسعه اقتصادي را فراهم مي آورد (ويلكن Wilken،1980).

**2-2-3. سير تاريخي مفهوم كارآفريني**

ريشه واژه كارآفرين از كلمه فرانسوي Entre prendre، اصطلاحاً به معناي واسطه يا دلال، مشتق شده است اين واژه در طول زمان همراه با تحول شيوه هاي توليد و ارزش هاي اجتماعي دچار دگرگوني و افزايش مفاهيم در برگيرنده شده است. از آنجا كه بررسي اين تحولات و موارد كاربردي اين واژه تا حد زيادي در راستاي توسعه نظريه كارآفريني حركت كرده است در اينجا به مرور به پنج دوره دگرگوني در مفهوم كارآفريني مي پردازيم.

* **دوره اول: قرن 15، 16 ميلادي «صاحبان پروژه هاي بزرگ»**

اولين تعاريف كارآفريني در اين دوره ارائه شد. اين دوره همزمان با دوره قدرتمندي ملاك و حكومت هاي فئودالي در اروپا است. كارآفرين كسي است كه مسئوليت اجراي پروژه هاي بزرگ را بر عهده مي گيرد و البته در اين راه مخاطره اي را مي پذيرد، زيرا عموماً منابع توسط حكومت محلي تأمين مي شود او صرفاً مديريت مي كند. نمونه بارز كارآفرين در اين دوره معماران مسئول ساخت كليساها، قلعه ها و تأسيسات نظامي هستند.

* **دوره دوم:**

در اين دوره همزمان با شروع انقلاب صنعتي بعد جديدي به كارآفريني اضافه شد؛ كانتيلون كارآفرين را اينگونه تعريف مي كند: كارآفرين كسي است كه منابع را با قيمت مشخص مي خرد، روي آن فرآيندي انجام مي دهد و آن را به قيمتي نامشخص و تضمين نشده مي فروشد، از اين رو مخاطره پذير است. كارآفرين در اين دوره شامل كساني نظير بازرگآنان، صنعتگران و ديگر مالكان خصوصي اند.

* **دوره سوم:**

 قرون 18 و 19 ميلادي و اوايل قرن بيستم كه كارآفرينان از ديگر بازيگران صحنه اقتصاد متمايز مي گردند. يعني كسي كه مخاطره مي كند با كسي كه سرمايه تأمين مي كند، متفاوت است. اديسون به عنوان يكي از كارآفرينان اين دوره، پايه گذار فن آوري هاي جديد شناخته مي شود، ولي او سرمايه مورد نياز فعاليت هاي خود را از طريق اخذ وام از سرمايه گذاران خصوصي تأمين مي كرد. همچنين در اين دوره ميان كارآفرينان و مديران كسب و كار نيز تفاوت گذارده مي شود. كسي كه سود حاصل از سرمايه را دريافت مي كند با شخصي كه سود حاصل از توانمندي هاي مديريتي را دريافت مي كند تفاوت دارد..

* **دوره چهارم:**

دهه هاي مياني قرن بيستم ميلادي (نوآوري) مفهوم نوآوري در اين دوره به يك جزء اصلي تعريف كارآفريني تبديل مي شود. از تعاريف برآمده اين دوره مي توان موارد زير را نام برد. كارآفرين فردي نوآور و توسعه دهنده فن آوري هاي به كار گرفته نشده است , كارآفرينان كسب و كاري جديد را شروع مي كنند در حالي كه ديگران بر خلاف آنان تغييرات اندكي در محصولات موجود مي دهند (ويكلن،1979). مفهوم نوآوري مي تواند شامل همه چيز، از خلق محصولي جديد تا ايجاد يك نظام توزيع نوين يا حتي ايجاد يك ساختار سازماني جديد براي انجام كارها باشد. اضافه شدن اين مفهوم به خاطر افزايش رقابت در بازار محصولات و تلاش در استفاده از نوآوري براي ايجاد مزيت رقابتي در كسب و كارهاي موجود و بقاي آن هاست.

* **دوره پنجم:**

دوران معاصر (از 1980 تا كنون: رويكرد چند جانبه) در اين دوره همزمان با موج جديد ايجاد كسب و كارهاي كوچك و رشد اقتصادي و شناخته شدن كارآفريني به عنوان تسريع كننده اين ساز و كار توجه زيادي به اين رشته جلب شد. تا اين زمان كارآفريني فقط از ديدگاه محققان اقتصادي مورد بررسي قرار مي گرفت، ولي در اين دوره توجه جامعه شناسان و روان شناسان نيز به اين رشته معطوف گرديد. عمده توجه اين محققان بر شناخت ويژگي هاي كارآفرينان و علل حركت فرد به سوي كارآفريني است. (جلال همتی ,1388 :47-49)

**2-2-4. ويژگي هاي كارآفرينان**

چناچه گفته شد كارآفرينان طيف متنوعي را شامل مي شوند كه اين موضوع موجب شده صاحب نظران و محققين كارآفريني ويژگي اي مختلفي براي كارآفرينان تعريف نمايند كه در زير به مهمترين آنها اشاره مي شود:

**2-2-4-1. ویژگیهای شخصیتی کارآفرین ها**

* نوآوري (Innovation)
* خلاقيت (Creativity)
* مخاطره پذيري (Riskbearing)
* اعتماد به نفس (Self-confidence)
* دانش فني (Technical Knowledge)
* استقلال (Independent)
* هدف گرا (Goal- Oriented)
* مركز كنترل داخلي (Enternal Locud of control)
* عكس العمل مثبت نسبت به مشكلات و موانع (Positive Reaction to set back)
* توانايي به ايجاد ارتباطات (Ablility Communication)
* توفيق طلبي (need for Achievement)
* تمايل به مس‍ئوليت پذيري (Desir for Responsibility) (جلال همتی ,1388 ,20)

**2-2-4-2. ویژگی های رفتاری کارآفرین ها**

برخلاف رویکرد روان شناسی که بر ویژگی های شخصیتی کارآفرین تأکید دارد، ویژگی های رفتاری بر فعالیت های کارآفرین تأکید دارد. در این دیدگاه، ویژگی های شخصیتی کارآفرین، تابع رفتار اوست و در پاسخ به این سؤال که «کسب و کار جدید چگونه به وجود می آید؟» علاوه بر ویژگی های شخصیتی که در رویکرد ویژگی ها مورد تأکید است، به عوامل محیطی و ویژگی های رفتاری فرد، همچون تجارب و سوابق شخصی و فردی (ویژگی های جمعیت شناختی) نیز توجه می شود.

ویژگی های جمعیت شناختی کارآفرینان را می توان به دو دسته تقسیم کرد:

الف) ویژگی های مرتبط با سابقه و پیشینه

ب) ویژگی های تجربی

**الف) ویژگیهای مرتبط با سابقه و پیشینه**

در مورد ارتباط بین ویژگیهای مرتبط با سابقه ی فردی و تصمصم به کارآفرین شدن , مطالعات متعددی صورت گرفته است. برخی زمینه های مهمی که بررسی می شوند , عبارت اند از: سن, شرایط زندگی در دوران زندگی, سال ازدواج , تعداد مشاغل قبلی, عضویت در سازمان های حرفه ای و تجاری در حاشیه قرار گرفتن (در جامعه) به دلایل جسمانی و اجتماعی , سال های آموزشی رسمی , حمایتهای جانبی از سوی خانواده یا مدیران قبلی و اعتقاد به اخلاقیات و وجدان کاری. (دکتر محمود احمدپور داریانی- دکتر سید محمد مقیمی,1385: 70-71)

**ب) ویژگی های تجربی**

این ویژگی ها می توانند تأثیر به سزایی در تصمیم فرد برای کارآفرین شدن داشته باشند. برای مثال، از جمله ی این ویژگی ها می توان داشتن تجربه ی کاری در حرفه ای را نام برد که کارآفرین مستقلاً آن را دنبال می کند. از جمله عوامل دیگری که از تجارب فرد ناشی می شود، می توان به همنشینی شخص با افرادی اشاره کرد که می توانند تأثیر به سزایی در تصمیم وی به کارآفرین شدن داشته باشد. به این عوامل، «الگوی نقش» گفته می شود. نا رضایتی از شغل یا اخراج از کار نیز از عوامل تجربی اند که می توانند تأثیر زیادی بر تصمیم فرد برای کارآفرین شدن داشته باشند.(دکتر محمود احمدپور داریانی- دکتر سید محمد مقیمی,1385: 73-74)

**2-2-5. اهمیت و ضرورت آموزش كارآفريني**

اقتصاد جهاني در حال ايجاد تغييراتي بنيادي و اساسي براي سازمان ها و صنايع در سرتا سر جهان است. اين تغييرات، شركت هاي تجاري را ملزم مي سازد تا به طور دقيق هدف خود را بررسي كرده، توجه فراواني به انتخاب و دنبال كردن راهبردهايي داشته باشند كه منتهي به سطوحي از موفقيت با احتمال موفقيت بالا براي بسياري از افراد ذينفع شود. قرن جديد شاهد تأكيد شركت ها بر نوآوري است. اين تأكيد جديد بر انديشه كارآفريني در اثناي اقتصاد كارآفريني در دهه هاي 1980 و 1990 توسعه يافت. پيتر دراكر[[1]](#footnote-1)، كارشناس مشهور در امر مديريت، چهار توسعه اصلي دخيل در پيدايش اين اقتصاد را توضيح مي دهد.

1. تكامل سريع علم و فن آوري، استفاده از حركت هاي كارآفريني با فن آوري بالا را غنا بخشيد.
2. تمايلات جمعيتي، نظير خانواده هاي دو شغلي، ادامه تحصيل بزرگسالان، و بالارفتن ميانگين سن جمعيت باعث شد تا پروژه هاي اقتصادي جديدي پا بگيرد.
3. بازار سرمايه گذاري به يك مكانيزم تأمين مالي براي فعاليت هاي كارآفريني تبديل شد.
4. صنايع آمريكا رفته رفته فرا گرفت، چگونه كارآفريني را اداره كند.

شين[[2]](#footnote-2) مطالعه كارآفريني را بنا به دلايل زير حائز اهميت مي داند.

1. کارآفريني منجر به نوآوري و تغيير فني مي شود و از اين رو رشد اقتصادي را ايجاد مي نمايد.
2. كارآفريني فرآيندي است كه بدان وسيله عرضه و تقاضا برابر مي شود.
3. كارآفريني فرآيند مهمي است كه بدان وسيله دانش جديد تبديل به كالا و خدمات مي شود.

كارآفريني به يك حرفه مهم تبديل شده است و لازم است نقش آن را در توسعه سرمايه انساني و هوشمند بشناسيم (Shinn, 2002,259) نقش كارآفريني در توسعه اقتصادي منحصر به افزايش بازده و درآمد سرانه نيست، بلكه شامل پايه گذاري و آغاز تغييرات ساختاري در فعاليت اقتصادي و اجتماعي است. اين تحول با رشد و افزايش بازده همراه است كارآفرينان در اجتماع تأثيرات شگرفي بر جاي مي گذارند، ماكس وبر[[3]](#footnote-3) جامعه شناس آلماني اولين فردي بوده است كه در اين حوزه علمي به كارآفريني توجه كرده است، او كارآفريني را فرآيندي اجتماعي كه در آن كارآفرين با اشتياق و پشتكار در كار، خويشتن خويش را پيدا مي كند و از بند عادات و سنت ها مرسوم رها مي شود تعريف مي كند. او معتقد است كه فرهنگ كارآفرين در سطح تعاملي انسان ها با يكديگر شكل مي گيرد. و شخصيت، ارزش ها، نگرش ها و باورهاي فرد نسبت به كارآفريني تحت تأثير تعامل وي با ساير جامعه شكل گرفته و تكامل مي يابد, توجه عمومي در محيط هاي تجاري امروزي بر كوتاه سازي چرخه زندگي تجاري و محيطي است، در نتيجه، جريانات سود آوري آينده از عمليات جاري نامطمئن هستند و فعاليت هاي تجاري نياز دارند تا در جستجوي دائمي براي فرصت هاي جديد باشند. بنابراين آن ها مي توانند از به كار گيري گرايش استراتژيك كارآفريني سود ببرند، گرايش استراتژيك شامل اراده براي خلاقيت است، تا دوباره جواني را به بازار ارائه دهد، قبول مخاطرات، تا توليدات،‌ خدمات و بازارهاي نامطمئن را امتحان كند و از رقباي خود جهت دستيابي به فرصت هاي بازاري جديد فعال تر باشد. در حال حاضر سير تحولات جهاني، كارآفرينان را در خط مقدم توسعه فن آوري و توسعه اقتصادي قرار داده است. تجربه موفقيت آميز اغلب كشورهاي پيشرفته و نيز برخي از كشورهاي در حال توسعه در عبور از بحران هاي اقتصادي به واسطه توسعه كارآفريني در آن كشورها، موجب گرديده تا ساير كشورها نيز براي كارآفريني، كارآفرينان و شكل گيري كسب و كارهاي نوآورانه اهميت خاصي قائل گردند.

با عنايت به پديده جهاني شدن اقتصاد، برخي عقيده دارند كه «بازارهاي جهاني از آن شركت هاي است كه به ريسك پذيري كارآفرينانه بها مي دهند و براي گسترش سرمايه هاي فكري خود در حد كلان سرمايه گذاري مي كنند، در بالندگي فردي پر تلاشند و در خط مشي گذاري، شرايط محيطي را مدنظر قرار مي دهند» بر همين اساس، توسعه كارآفريني از جنبه هاي گوناگون مدنظر قرار گرفته است. آموزش، يكي از جنبه هاي مهم در گسترش كارآفريني است كه مورد توجه ويژه اي واقع شده است. با توجه به مطالعات مختلفي كه صورت گرفته ثابت شده كه ويژگي هاي كارآفرينان اغلب اكتسابي است و نه توارثي و از اين رو در حال حاضر آموزش كارآفريني به يكي از مهمترين و گسترده ترين فعاليت هاي دانشگاه تبديل شده است. (جلال همتی ,1388 :38)

به گفته دیگر تحولات و دگرگوني هاي نظام اجتماعي- اقتصادي عصر حاضر، ريشه در پيشرفت و تغييرات به وجود آمده در علم و تكنولوژي دارد كه اين به نوبه خود به تغيير در علائق و ذائقه ها منجر شده است. بدون ترديد سازمان هاي عصر حاضر با تحولات و تهديدات گسترده بين المللي روبرو هستند از اين رو، تضمين و تداوم حيات و بقاء سازمان ها نيازمند يافتن راه حل ها و روش هاي جديد مقابله با مشكلات است كه به نوآوري، ابداع، خلق محصولات، فرآيندها و روش هاي جديد بستگي زيادي دارد. براي نيل به اين هدف، سياستمداران به كمك مديران، اقتصادآنان و كارگزاران به دنبال الگويي هستند كه نقش كارآفريني را در توسعه همه جانبه به ويژه اقتصاد تقويت مي نمايد. در واقع، امروزه از نقش كارآفريني به عنوان موتور توسعه اقتصادي و به عنوان نقش هاي قهرمان توسعه صنعتي و محرك و مشوق سرمايه گذاري و عامل اصلي انتقال تكنولوژي و عامل رفع خلل و تنگناهاي بازار، عامل اصلي ايجاد اشتغال ياد مي گردد.

در كشور ما اكنون، به رغم داشتن جمعيتي هوشمند و متعهد و نيز برخورداري از منابع طبيعي فراوان، توليد ناخالص داخلي (GDP) در سطح پايين است، شمار قابل توجه از نيروهاي جوان و حتي تحصيل كرده از امكانات اشتغال بي بهره اند و بر اولويت ايجاد كار در ديگر فعاليت هاي دولتي در سطح گوناگون تأكيد مي شود. افزون بر اين بسياري از شركت ها، به سبب بهره وري اندك، فقدان تقاضا و غيره در آستانه تعطيلي هستند يا تعطيل شده اند و امكانات رقابتي كشور هم در بازارهاي جهاني اندك است؛ از اين رو توسعه كارآفريني بسيار ضروري است. (جلال همتی ,1388 :45-46)

**2-2-6. انواع وظايف واقعي كارآفريني**

پس از تركيب وظايف با انواع يادگيري، اكنون به بررسي چهار وظيفه كارآفريني خواهيم پرداخت. اين چهار وظيفه كارآفريني مي توان در تخصص هاي مختلف كارآفريني به كار برد.

جان ماينر, يك روانشناس, مبناي تحقيق خود پيرامون كارآفرينان ايالت متحده را بر چهار وظيفه كارآفريني قرار داده است:

1. پيشرفت فردي يا كارآفريني مستقل: اين امر به مفهوم فعاليت كردن به طور مستقل يا كارآفريني فردي مدنظر ژوزف شوپيتر و ديويد مك كله لند است.
2. مدير واقعي يا كارآفرين سازماني: كارآفرين در يك سازمان فعاليت مي كند و براي تأثير گذاري بر ديگران داري تمايلاتي قوي است.
3. ايجاد كننده عقايد تخصصي و كارشناسي: كارآفرين از دانشي استفاده مي نمايد كه اغلب توسط خودش ايجاد شده و انگيزه قوي براي استفاده از اين دانش در روش هاي نوآورانه دارد. اين نوع كارآفريني زماني كاربرد بيشتر دارد كه دانش جديد در بخش هاي عملي و تحقيق و توسعه مورد استفاده قرار مي گيرد. اغلب، تنها خود ايجاد كننده دانش مي تواند از اين دانش جديد استفاده نمايد. او انگيزه لازم براي دستيابي به دانش تلويحي را در اختيار دارد.
4. دستيابي پرسنل بخش فروش به سطحي از توانايي هاي ارتباطي فوق العاده: آن ها مي تواند به سادگي وارد دنياي ديگر افراد شده و بنابراين در ارائه عقايد و كالاهاي خود به ديگران از يك امتياز رقابتي بهره ببرند.(دکتر علي اكبر فرهنگي، دكتر حسين صفرزاده ,1386 :577-578)

**2-2-7. انواع کارآفرینی**

**2-2-7-1. فردي**

1. **كارآفريني مستقل**

فرآيندي است كه كارآفرين از ايده اوليه تا ارائه ي محصول خود به جامعه، كليه فعاليت كارآفرينانه را با ايجاد يك بنگاه اقتصادي جديد، به طور مستقل طي مي كند.

1. **كارآفريني سازماني**

فرآيندي است كه كارآفرين تحت حمايت يك سازمان، فعاليت هاي كارآفرينانه خود را به ثمر مي رساند.

**2-2-7-2. گروهي**

1. **كارآفريني شركتي**

فرآيندي است كه يك شركت طي مي كند تا همه افراد آن به كارآفريني تشويق شده و تمام فعاليت هاي كارآفرينانه فردي و گروهي به طور مستمر، سريع و راحت در شركت انجام پذيرد. در اين فرآيند هر يك از كاركنان در نقش كارآفرين انجام وظيفه مي كنند.

1. **كارآفريني اجتماعي**

كارآفريني اجتماعي يك زمينه نو ظهوري است كه شامل سازمان هاي غيرانتفاعي است كه اين سازمان ها افراد را در شروع كسب و كارهاي انتفاعي ياري مي دهند، سازمان هاي غيرانتفاعي كه براي ايجاد نقدينگي براي برنامه هايشان، ارزش اقتصادي ايجاد مي كنند از منابع در دسترس به گونه اي خلاقانه براي موضوعات اجتماعي استفاده مي كنند. .(مهدی سعیدی کیا ,1388 : 24)

كارآفريني فرآيندي است كه از عناصر مختلفي تشكيل شده است. مهم ترين اجزاي فرآيند كارآفريني در نمودار زير نشان داده شده است

**1. كارآفرين**

 فردي كه به صورت آگاهانه تصميم مي گيرد كسب و كار مخاطره آميز جديدي را آغاز كند و كليدي ترين جزء فرآيند كارآفريني است.

**2. فرصت**

فرصت هاي زيادي در جامعه براي كسب و كار وجود دارد؛ ولي كارآفرين با تجزيه و تحليل و شناسايي موقعيت هاي بازار، فرصت هاي را كه از ظرفيت بالايي برخوردارند، براي شروع كسب و كار خود بر مي گزيند.

**3. ساختار**

كارآفرين براي كسب و كار خود بايد مشخص سازد كه در قالب چه نوع ساختاري (به صورت فردي، شراكتي يا شركتي) مي خواهد فعاليت خود را آغاز كند.

**4. منابع**

 شامل منابع انساني و مالي و همچنين قوانين مناسب سرمايه گذاري است.

**5. استراتژی و برنامه کسب و کار**

شامل اهداف كلي و برنامه هاي تفضيلي و استراتژي كسب و كار مي شود. (جلال همتی ,1388 :23-24)

نمودار 2-2- نمودار فرایند کارآفرینی

**2-2-8 . ارتباط خلاقيت و نوآوري با كارآفريني**

كارآفريني با نوآوري و خلاقيت ارتباط تنگاتنگ دارد. خلاقيت و نوآوري نيز ضمن آنكه داراي مفاهيم نزديكي به هم هستند به لحاظ ماهيتي تفاوت هاي ظريفي با هم دارند.

خلاقيت، عبارت است از فرآيند مهارت ابداع پديده هاي جديد و ارزشمند كردن آن. نوآوري عبارت است از فرآيند خلق چيزي كه ارزش قابل توجهي براي فرد،‌ گروه، سازمان، صنعت يا جامعه دارد.

خلاقيت، بيشتر فعاليت فكري و ذهني است و نوآوري بيشتر جنبه عملي دارد. خلاقيت، پيدايش و توليد يك انديشه و فكر نو است، در حالي كه نوآوري عملي ساختن آن انديشه و فكر است. خلاقيت، به قدرت ايجاد انديشه هاي نو اشاره دارد و نوآوري به معناي كاربردي ساختن آن افكار نو و تازه است. خلاقيت پديدار شدن تلفيقي از انديشه هاي نو و ايده هاي جديد به وسيله شهودگرايي است و نوآوري، فرآيند تبديل آن فكرهاي نو به كالا يا محصول تجاري است. بر اين اساس هم نوآوري و هم خلاقيت از اجزاي لاينفك كارآفريني هستند. به گفته پيتر دراكر «وجود نوآوري در كارآفريني به قدري ضروري است كه مي توان ادعا كرد كارآفريني بدون آن وجود ندارد و خلاقيت نيز بدون نوآوري نتيجه اي ندارد». از اين رو شايد بتوان ارتباط كارآفريني با نوآوري و خلاقيت را به صورت زير نشان داد. (كاظمي طامه،1386 :30- 29)

خلاقيت نوآوري كارآفريني

**2-2-9. كارآفرين چگونه كارآفريني مي كند؟**

سؤال ديگري كه در شناخت موضوع كارآفريني مطرح مي باشد اين است كه كارآفرين چگونه كارآفريني مي كند؟ و چه مكانيسم و فرآيندي را طي مي كند؟ فرآيند كارآفريني بسته به تعريف هاي مختلف كارآفرين متفاوت است. بعضي از افراد فرآيند كارآفريني را فرآيند خلق چيزي نو، خلق ثروت و يا خلق چيز ارزشمندي از هيچ مي دانند.

«رابرت هيسريچ»[[4]](#footnote-4) فرآيند كارآفريني را خلق چيزي نو مي داند كه توأم با صرف وقت و تلاش بسيار و پذيرش خطرات مالي، روحي و اجتماعي براي به دست آوردن منابع مالي، ‌رضايت شخصي و استقلال است، كه نتيجه اين فرآيند از فعاليت هاي منظمي حاصل مي شود كه خلاقيت و نوآوري را به نيازمندي ها و فرصت هاي بازار پيوند مي دهد, به عبارتي فرآيند كارآفريني تنها خلق محصول و يا خدمتي جديد نيست بلكه خلق محصولي جديد است كه متناسب با نيازهاي بازار و تقاضاي موجود باشد و بتوان آن را به جامعه ارائه نمود.

«مك كله لند»[[5]](#footnote-5) تعريف گسترده تري از كارآفريني بيان مي كند و فرآيند كارآفريني را فراتر از شغل و حرفه، بلكه يك شيوه ي زندگي تعبير مي نمايد؛ به طوري كه خلاقيت و نوآوري، عشق به كار و تلاش مستمر، پويايي، مخاطره پذيري، آينده نگري، ارزش آفريني، آرمان گرايي، ‌فرصت گرايي، نياز به پيشرفت و مثبت انديشي، زير بنا و اساس زندگي كارآفرينانه مي باشد؛ در اين زندگي شكست به معناي پله اي براي بالا رفتن و موقعيتي براي آموختن است. در دنياي كارآفريني شكست، تصور ناقصي از واقعيت مبهمي است كه در هدف وجود دارد؛ واقعه اي كه هنوز فوايد آن تبديل به سود نشده است. در اين زندگي پول انگيزه اصلي و اوليه ي فعاليت هاي اقتصادي نيست، بلكه معياري براي سنجش ميزان موفقيت فرد محسوب مي شود. در زندگي كارآفرينانه هدف اصلي از كار و فعاليت، ارضاي حس كنجكاوي، تحقق بخشيدن به آرمان ها، آزاد سازي انرژي هاي ذهني و تبديل آن ها به ايده هاي عملي و در نهايت خلق ارزش است و همه چيز تحت الشعاع آرمان شخص قرار مي گيرد.

 در مجموع مي توان گفت كارآفريني.(احمدپور,1378) فرآيندي است كه منجر به ايجاد رضايتمندي و يا تقاضاي جديد مي شود. كارآفريني عبارتست از فرآيند ايجاد ارزش از راه تشكيل مجموعه ي منحصر به فردي از منابع، به منظور بهره گيري از فرصت ها. (مهدی سعیدی کیا ,1388 :23)

2-2-10. **مهارت هاي كارآفريني**

در دنياي در حال تحول امروز، كاميابي از آن جوامع و سازمان هايي است كه بين منابع كمياب و قابليت هاي مديريتي و كارآفريني منابع انساني خود رابطه معني داري برقرار سازند. به عبارتي ديگر جامعه و سازماني مي تواند در مسير توسعه، حركت رو به جلو و با شتابي داشته باشد كه با ايجاد بسترهاي لازم،‌ منابع انساني خود را به دانش و مهارت هاي كارآفريني مولد تجهيز كند تا‌ آنها با استفاده از اين توانمندي ارزشمند، ساير منابع جامعه و سازمان را به سوي ايجاد ارزش و حصول رشد و توسعه،‌ مديريت و هدايت كنند. بنابراين آموزش مهارت هاي كارآفريني براي ارتقاء هر جامعه و سازماني امري ضروري است.(آقازاده و رضازاده،1383: 14)

از آنجا كه كارآفريني اكتسابي است لذا مهارت هاي آن قابل يادگيري است. بسياري از جنبه هاي كارآفريني مي تواند آموزش داده شود اما پذيرش ريسك و داشتن جرأت، لازمه ي موفقيت در آن مي باشد. به هر حال آموزش كارآفريني نقش مهمي را در ارتقاء كارآفريني بازي مي كند. آموزش كارآفريني با تقويت نوآوري، خلاقيت،‌ انعطاف، ظرفيت پاسخگويي در شرايط مختلف، خود گرداني و خود مديريتي، رفتارها و نتايجي را توليد مي كند. عدم موفقيت در كارآفريني خود بخشي از فرآيند يادگيري است كه اين امر اشاره به اين دارد كه كارآفريني مي تواند با آموزش و تربيت تحصيل گردد. هر فرد براي كارآفرين شدن بايد مهارت هاي را كسب كند. به طور كلي مهارت هاي كارآفريني را مي توان در سه بخش مهارت هاي شخصي،‌ مهارت هاي مديريتي و مهارت هاي فني كارآفريني دسته بندي نمود.

**2-2-10-1. مهارت هاي شخصي كارآفريني**

مهارت هايي مانند كنترل و نظم دروني،‌ ريسك پذيري، نوآوري،‌ توانايي اداره تغييرات و دگرگوني ها،‌ تغيير محوري، پافشاري،‌ مقاومت و پشتكار و رهبري و دورانديشي، مهارت هاي شخصي كارآفريني را تشكيل مي دهند.

**2-2-10-2. مهارت هاي مديريتي كارآفريني**

 مهارت هايي مانند برنامه ريزي و تعيين اهداف، تصميم گيري،‌ روابط انساني، بازاريابي، راه اندازي كسب و كار، مهارت هاي مالي و حسابداري، مديريت،‌ كنترل،‌ مذاكره و مديريت توسعه،‌ مهارت هاي مديريتي كارآفريني را تشكيل مي دهند.

**2-2-10-3. مهارت هاي فني كارآفريني**

 مهارت هايي مانند مهارت هاي نوشتاري، ارتباطات شفاهي يا ارتباطات كلامي، نظارت يا ارزيابي محيط،‌ مديريت كسب و كار،‌ تكنولوژي، ‌مهارت ميان فردي، مهارت شنيداري،‌ توانايي سازماندهي و ايجاد شبكه هاي مديرتي (يعني مديريت مشاركتي)، مربي گري، بازيگر و ايفا كننده نقش در تيم، مهارت هاي فني كارآفريني هستند.

تمامي اين مهارت ها به صورت بخشي از يك استراتژي كل مي باشد كه باعث توسعه و رشد كارآفريني مي گردد. گاهي از اوقات موفقيت يا عدم موفقيت يك مؤسسه بستگي به مجموعه متغيرهايي دارد كه قابل پيش بيني نيست. مجموعه مهارت هاي كارآفريني بيان مي كند كه چرا درصد كمي از مؤسسات كسب و كار موفق مي شوند و مابقي از ادامه فعاليت ناتوان و سرانجام بسته مي شوند. براي موفقيت، يك كارآفرين مي بايست در همه ي قسمت ها بينش، بصيرت و دانش كافي داشته باشد (بينش محيطي و اقتصادي در سطح ملي و جهاني). يك كارآفرين مي بايست مطالعه و اطلاعات كافي در همه ي بخش هاي قابل دسترس، اعم از درون سازماني و بيروني سازماني داشته باشد. به همين دليل آموزش كارآفريني براي توسعه ي مهارت هاي لازم مي تواند مفيد باشد, (ابراهيمي و زارعي، 1387: 23- 22). كارآفريني نقش يك كاتاليزور را در رشد اقتصادي ايفا مي كند، بنابراين اگر مهارت هاي كارآفريني به افرادي كه علاقه مند هستند ارائه شود اين امر باعث تسريع در رشد اقتصادي مي گردد.

هم اكنون در ايران دانشگاه ها و مؤسساتي وجود دارد كه آموزش انواع مهارت ها را به علاقه مندان در قالب دوره هاي كوتاه مدت و بلند مدت ارائه مي كنند. در اين راستا سه عامل مهم مي بايست مدنظر قرار گيرد:

1. آموزش مهارت هاي كارآفريني بايد براساس نيازهاي فوري سازمان ها و شركت ها توسعه يابد.
2. اين مطلوبيت در سطح ملي اولويت بندي شوند.
3. هماهنگي و تقسيم كار بين مؤسسات براي رسيدن به اهداف مورد نظر ايجاد گردد. (ابراهيمي و زارعي، 1387: 20).

**2-2-11. متغيرهاي مهارت هاي كارآفريني**

مهارت هاي مورد نياز كارآفرينان را هيسريچ در كتب كارآفريني خود (1383) در سه دسته ي مهارت هاي شخصي،‌ مديريتي و فني تقسيم بندي مي كند. هر يك از اين مهارت ها نيز متغيرهايي دارد كه به شرح هر كدام پرداخته مي شود.

**2-2-11-1. متغيرهاي مهارت هاي شخصي كارآفريني**

* **كنترل و نظم دروني:** عقيده ي فرد نسبت به اينكه وي تحت كنترل وقايع خارجي يا داخلي مي باشد يا خير را مركز كنترل مي نامند. بيشتر كارآفرينان را داراي مركز كنترل دروني توصيف نموده اند. افراد با مركز كنترل بيروني معتقدند كه وقايع خارجي كه خارج از كنترل آن ها مي باشد، سرنوشت آن ها را تعيين مي كند. كارآفرينان موفق، به خود ايمان دارند و موفقيت يا شكست را به سرنوشت، اقبال يا نيروهاي مشابه نسبت نمي دهند. به عقيده آن ها شكست ها و پيشرفت ها تحت كنترل و نفوذ آن ها بوده و خود را در نتايج عملكردهايشان مؤثر مي دانند (احمدپور دارياني، 1378: 82).
* **ريسك پذيري:** ريسك پذيري به معناي پذيرش و استقبال از خطرات حساب شده در كسب و كار مي باشد. اين ويژگي از ويژگي هايي است كه در اكثر كارآفرينان وجود دارد (صمد آقايي، 1377).
* **نوآوري:** نوآوري فرآيند خلق چيزي جديد است كه ارزش قابل توجهي براي فرد، گروه، سازمان، صنعت يا جامعه دارد. يكي از ويژگي هاي شركت هاي كارآفرين و فرد كارآفرين نوآور بودن است. حل مسائل و پيگيري فرصت ها به راه حل هايي نياز دارد كه بسياري از آن ها ممكن است مختص يك وضعيت خاص باشد. بنابراين خلاقيت و نوآوري حاصل از آن، براني بقاء و موفقيت شركت امري حياتي است (هيگينز، 1381: 19- 18).
* **توانايي اداره ي تغيير:** ما در زماني زندگي مي كنيم كه روند دگرگوني در فناوري ها، با شتاب فراوان افزايش مي يابد و موج هايي مي آفريند كه همه ي صنايع را در برمي گيرد. نمي توان جلوي دگرگوني ها و تغييرات را گرفت يا خود را از آن ها پنهان كرد. بايد نگاهها را بر آن ها دوخته و براي رويارويي با آن ها آماده شد. براي مقابله با تغييرات عصر حاضر برنامه ريزي ها كاري از پيش نمي برند و توان پيش بيني اين گونه دگرگوني ها را ندارند. البته اين بدان معنا نيست كه بايد از برنامه ريزي دست برداشت بلكه برنامه ريزي بايد همانند سازمان ها و واحدهاي آتش نشاني باشد، چناچه آن ها نمي توانند محل آتش سوزي را در آينده پيش بيني كنند ولي گروهي آن چنان توانمند و كارآمد آماده مي سازند كه مي توانند همانند رخدادهاي عادي به هر پيشامد دشوار و پيش بيني نشده اي پاسخ مناسب دهند. بنابراين كارآفرين نيز بايد به همين صورت توانايي اداره تغيير را داشته باشد و بايد توان تشخيص و تغيير جهت باد و برگزيدن مسير مناسب را داشته باشد (ايال و اينبور[[6]](#footnote-6)، 2003). اين توانايي براي ادامه آينده ي كار كارآفرين بسيار مهم و حساس است.
* **تغيير محوري**: دانشمندان و نظريه پردازان مديريت و علوم رفتاري بر اين عقيده اند كه شرايط بيروني و دروني سازمان (يا شركت) همواره در حال دگرگوني است اين دگرگوني ها با سرعت انجام مي پذيرد و تمامي سازمان را در بر مي گيرد در بيرون سازمان شرايط محيطي معمولاً غير ثابت و در نوسان است. شرايط اقتصادي، هزينه و دسترسي به مواد و سرمايه لازم تكنولوژي تازه و قوانين و مقررات همگي به سرعت در حال تغييرند. در درون سازمان كاركنان تغيير مي كنند و با خود انديشه ها و دانش هاي تازه مي آورند, در چنين شرايطي كارآفرين يا مدير به عنوان عامل تغيير هميشه با مسئله تغيير سر و كار دارند، زيرا تغيير امري اجتناب ناپذير است. او بايد در مقابل تغيير نگرشي مثبت داشته باشد و آماده اعمال تغيير در مواقع لزوم باشد.
* **پافشاري، مقاومت و پشتكار:** افراد موفق به نيروي پشتكار ايمان دارند. اين يك باور است كه پافشاري و مقاومت براي انجام يك كار هميشه با موفقيت همراه است. هيچ توفيق بزرگي بدون پشتكار و جديت بي وقفه مقدور نمي شود. اگر به افرادي كه در هر زمينه اي موفق شده اند بنگريم، مي بينيم كه آنها لزوماً‌ بهتر، باهوش تر، سريع تر و قوي تر از ديگران نبوده اند، بلكه پشتكار و مقاومت بيشتري از ديگران داشته اند. يك كارآفرين نيز براي موفقيت در كار خود بايد پشتكار و مقاومت لازم را داشته باشد
* **رهبري و دورانديشي:‌** دورانديشي، قدرت ديدن همه چيز قبل از به وقوع پيوستن آن ها است. پيتر دراكر در كتاب خود «‌ كنترل آشوب و هرج و مرج» مهارتي را شرح مي دهد كه يك مدير و رهبر خوب به آن نيازمند است، اين مهارت كه براي دوران آشوب ضروري است همان دورانديشي است..

**2-2-11-2. متغييرهاي مهارت هاي مديريتي كارآفريني**

* **برنامه ريزي و تعيين اهداف**: برنامه ريزي بدين معني است كه مدير از قبل درباره هدف ها و اقدامات مورد نظر مي انديشد و كارها و اقدامات وي براساس يك روش، برنامه يا منطق قرار دارد. برنامه باعث مي شود كه سازمان داراي هدف هاي بلند مدت شود و مدير براي دستيابي به اين هدف ها بهترين رويه را اتخاذ نمايد. (استونر، فري من و گيلبرت، 1379: 12).
* **تصميم گيري:‌** تصميم گيري فراگرد گزينش شيوه عمل خاصي براي حل مسئله يا يك مشكل ويژه است. تصميم گيري دو نوع است: يا معمول و با برنامه است كه اين نوع تصميم گيري مطابق با عادات، قواعد و يا رويه هاي مشخص اتخاذ مي شود و يا غير معمول و بي برنامه است كه اين نوع تصميم گيري با مسائل و مشكلات غير عادي سرو كار دارد. تصميم گيري فعاليتي حساس و پر اهميت براي يك مدير و يا يك كارآفرين است (هرسي و بلانچارد، 1379).
* **روابط انساني:‌** در دهه هاي 3 و 4 قرن حاضر بر پايه تحقیق هاي قابل ملاحظه اين نتيجه گيري حاصل شد كه محيط هاي كار در واقع زمينه هاي اجتماعي پيچيده اي هستند كه درك و فهم رفتار در آن ها از طريق توجه به نگرش هاي كاركنان، روابط اجتماعي، ارتباطات غير رسمي و متغيرهاي ديگر امكان پذير است. ماري پاركتر فالت معتقد بود كه در هر كار جمعي، مسئله مهم ايجاد و حفظ روابط انساني پويا و هماهنگ است, توجه به روابط انساني در محيط كار براي كارآفرينان و اداره يك كسب و كار موفق، لازم و ضروري بوده و بايد در آموزش كارآفرينان مورد توجه قرار گيرد.
* **بازاريابي**: در فرهنگ واژگان (Bennett)، بازاريابي، فرآيند برنامه ريزي، طراحي، قيمت گذاري، ترفيع و توزيع ايده ها و كالا و خدمات به منظور خلق مبادله است كه اهداف فردي و سازماني را برآورده مي سازد. مهارت بازاريابي يكي ديگر از مهارت هاي مورد نياز براي كارآفرينان است
* **راه اندازي كسب و كار:** عوامل متعددي در راه اندازي كسب و كار جديد تأثير دارند. عواملي مانند: دولت و منابع مالي كه فرد در اختيار دارد، الگوهاي نقش و ... كار آفرين همچنين براي راه اندازي كسب و كار بايد زمينه لازم را داشته باشد. تحصيلات رسمي و تجربه قبلي نيز در فعاليت هاي اقتصادي باعث مي شود مهارت هاي لازم براي كسب و كار براي كارآفرين مهيا گردد. اگر چه نظام هاي آموزشي از اهميت ويژه اي در اين زمينه برخوردارند، ولي افراد در راه اندازي كسب و كار در زمينه هايي كه قبلاً كار كرده و تجربه دارند موفقيت بيشتري كسب مي كنند. به طور كلي نبايد فراموش كرد كه كارآفرينان زاده نمي شوند، بلكه تربيت مي شوند و اين مهارت را مي توان در آن ها بوجود آورد (هيسريچ و پيترز، 1383).
* **مهارت هاي مالي و حسابداري:** حسابداري عبارت است از فن ثبت، طبقه بندي و تلخيص فعاليت هاي مالي يك مؤسسه در قالب اعداد قابل سنجش به پول و تفسير نتايج حاصل از بررسي اين اعداد حسابداري را زبان تجارت ناميده اند. كارآفرينان هر چقدر كه اين زبان را بهتر ياد بگيرند، بهتر مي توانند بر زندگي و كسب و كار خود تسلط داشته باشند (احمدپور دارياني و عزيزي،1383).
* **مديريت:** فرآيند مديريت مربوط به وظيفه اي است مبني بر كسب اطمينان از اين كه فعاليت هايي به نحوي در حال اجرا بوده كه منجر به دستيابي به هدفي معين مي گردد اين مهارت يكي از مهارت هاي مورد نياز كارآفرينان است.
* **كنترل:** كنترل عبارت است از توجه به نتايج كار (باز خورد) و پيگيري آن براي مقايسه فعاليت هاي انجام شده با برنامه ها و اعمال اصلاحات مقتضي در مواردي كه انحرافي در انتظارات، صورت گرفته است, كنترل به كارآفرينان كمك مي كند كه بر اثر بخشي، برنامه ريزي، سازماندهي و هدايت كردن فعاليت ها نظارت نمايند. (استونر، فرني من و گيلبرت، 1379).
* **مذاكره:** مذاكره يك فرآيند ارتباطي بسيار پيچيده و مهارتي مهم براي موفقيت كارآفرينان است. در تجارت، مثل بخشي از زندگي، مذاكره بر اساس اين واقعيت شروع مي شود كه مردم يا اشخاص به يكديگر نياز دارند: خريداران به فروشندگان، مديران به كاركنان و كارآفرينان به سرمايه گذاران نياز دارند. يك رابطه كاري در چهار چوب يكسري موافقت ها تعريف مي شود و هر توافقي حاصل يك فرآيند مذاكره است. (هگي، 1382: 79).
* **مديريت توسعه:** از گذشته مديران در دنيايي نسبتاً تغيير ناپذير و قابل پيش بيني براي دستيابي به موفقيت تلاش مي كردند. اما امروزه با تحولات شتابنده اي مواجهند. آنان با نوآوري هاي مستمر در رايانه و فن آوري اطلاعات رو به رو هستند و دنياي پر آشوب، بازار هاي متغير و شيوه هاي زندگي غير ثابت مصرف كنندگان در برابرشان قرار دارند. براي مقابله با چنين نيرو هاي متغيري، مديران امروزي بايد توانايي دگرگون كردن و نو كردن را داشته باشند. مديريت توسعه روش هايي را فراهم مي كند كه به طور منظم سبب تغيير سازمان و بهبود آن مي شود، هدف از توسعه و بهبود سازمان اثربخش تر كردن آن و افزايش فرصت ها براي افراد است تا بتوانند نيروهاي بالقوه خود را به فعل درآورند

**2-2-11-3. متغيرهاي مهارت هاي فني كارآفريني**

* **مهارت هاي نوشتاري:** مهارت نوشتاري، فعاليت يا هنر تنظيم كلمات و حروف بر روي كاغذ، چوب و يا هر چيز ديگر با هدف ثبت افكار و به منظور برقراري ارتباط با ديگران است. اين نوع ارتباط با علائم مشهود و نمايان نوشته و يا چاپ شده صورت مي گيرد
* **ارتباطات شفاهي يا ارتباطات كلامي:** ارتباط عبارت است از فرآيند انتقال و تبادل انديشه ها، احساسات و عقايد دو نفر يا بيشتر با استفاده از علائم و نمادهاي مناسب به منظور تأثير، كنترل و هدايت ديگران. وقتي در جريان ارتباط، پيام ها به صورت رمزهاي كلامي و يا شفاهي انتقال يابند، آن ارتباط را ارتباط شفاهي گويند، مانند بحث و گفتگوي فرد با فرد يا فرد با گروهي ديگر
* **نظارت يا ارزيابي محيط:** سيستم نظارت يا ارزيابي محيط را , كاوتس (Coates) به اين صورت تعريف مي كند:
1. آشنايي با روند جريان هاي سياسي، اقتصادي، اجتماعي،‌ علمي و فني و حوادث مهم داخل سازمان يا شركت.

2) مشخص كردن خطرات بالقوه و فرصت ها و تغييراتي كه آن خطرات به طور ضمني بيان مي كنند.

موارد بالا، باعث درك وضعيت آينده توسط مديران و كاركنان شده و به سازمان در تعيين استراتژي هايش ياري مي رساند.

* **مديريت كسب و كار:‌** به تعريف مديريت مراجعه شود.
* **تكنولوژي:** تكنولوژي مجموعه اي از سخت افزار و نرم افزار است كه بايد به شكل مناسبي تركيب شود تا توليد كالا و خدمات امكان پذير گردد. اجزاي تكنولوژي عبارتند از:‌

- تجهيزات، ماشين آلات و ابزار

- مهارت و تجربه انساني

- داده ها و دانش، فنون، روش ها و فرآيندها

- سازمان و مديريت

در عمل، تركيبات متفاوتي از اجزاي مذكور تكنولوژي، يك كسب و كار را تشكيل مي دهد. يكي از تصميمات مهم كارآفرينان در ايجاد كسب و كار، انتخاب مناسب است. در اين تصميم،‌ كارآفرين بايد تركيب مناسبي از اجزاي فوق را به كار گيرد تا در راه اندازي و توسعه كسب و كار جديد، موفق باشد.

* **مهارت ميان فردي:** مهارت ميان فردي به توانايي شخص در داشتن رفتاري اثربخش و كارآمد با افراد دخيل در توليد براي رسيدن به اهداف سازمان گفته مي شود.
* **مهارت شنيداري:** يك كارآفرين به عنوان صاحب يك كسب و كار بايد ياد بگيرد خوب به حرف هاي ديگران گوش كند زيرا اطلاعات حاصل از آن خيلي مهم است. او بايد اين كار را به شكل مؤثر انجام دهد،‌ زيرا گوش دادن مؤثر كاري فعال است تا منفعل. در گوش دادن منفعل شخص مثل يك ضبط صوت عمل كرده و تنها به جذب اطلاعات داده شده مي پردازد. اما در گوش دادن فعال فرد بايد كوشش كند تا به جاي شنيدن آنچه كه خود دوست دارد از كلام گوينده بهره مند شود و منظور اصلي او را از گفته هايش بفهمد. او بايد همه ي كارهاي لازم را به منظور دريافت معنا و مفهوم مورد نظر گوينده انجام دهد.
* **توانايي سازماندهي:** توانايي سازماندهي مستلزم آن است كه منابع (افراد، سرمايه و تجهيزات) به مؤثرترين شيوه براي حصول هدف ها فراهم شود. بنابراين سازماندهي شامل تركيب و يگانه سازي منابع است. (هرسي و بلانچارد، 1379.
* **ايجاد شبكه هاي مديريتي (مديريت مشاركتي):** مديريت مشاركتي فلسفه اي است كه ايجاب مي كند تصميم گيري سازماني چنان صورت بگيرد كه اطلاعات و درون داده ها و مسئوليت به پايين ترين رده مربوط به آن واگذار گردد. به طور خلاصه مديريت مشاركتي به معناي درگير كردن كاركنان در فرآيند تصميم گيري مي باشد .
* **مربي گري:** تعاريف زيادي از مربي گري شده است. بعضي معتقدند مربي گري فقط آموزش دادن چيزي به ديگران است و بر جنبه آموزشي آن تأكيد دارند و بعضي ديگر معتقدند كه مربي گري يادگيري را تسهيل مي كند. از ديدگاه جان وايت مور، مربي گري شكوفا ساختن ويژگي هاي بالقوه افراد است و كمك مي كند كه موفقيتشان به حداكثر برسد. مربي گري، مهارتي است كه از آن براي افزايش موفقيت افراد در تيم استفاده مي شود. همچنين مربي كسي است كه افراد را به سوي پيشرفت بر مي انگيزاند و راهنمايي و هدايت مي كند, با توجه به آنچه كه ذكر شد، كارآفرين بايد نقش مربي را براي افراد تيم و گروه خود بازي كند. گروه يا تيم ممكن است جمعي از افراد باشد كه براي كسب و كار آن ها را گردهم مي آوريم.
* **بازيگر و ايفا كننده نقش در تيم:** مهارت هاي تيم سازي براي كارآفرينان امري ضروري است. كارآفرينان نياز به توسعه و تقويت نگرش مثبت و اتخاذ روش هايي سازمان يافته در رهبري دارند تا بتوانند تيم منسجمي ايجاد نمايند كه همه كاركنان نسبت به اهداف مشترك، برانگيخته شوند و خود نيز بايد به عنوان عضوي از تيم و همراه ديگر كاركنان در تيم فعاليت كنند. كارآفريناني كه اين مهارت را به كار مي برند از موفقيت بيشتري برخوردار مي گردند و در نتيجه محيط كاري آن ها كاراتر خواهد بود.

توضيحات فوق نشان مي دهند كه مهارت هاي كارآفريني براي موفقيت بهتر كارآفرينان ضروري مي باشند،‌ لذا آموزش مهارت هاي كارآفريني براي ارتقاء هر جامعه و سازماني ضروري است.

**2-2-12. جايگاه كارآفريني از ديدگاه دانشمندان علوم مختلف**

از كارآفريني تعاريف مختلفي شده است، دانشمندان علوم اجتماعي، روانشناسي، اقتصادي و مديريت هر يك تعاريف خاصي براي كارآفرينان دارند. اما آنچه در اكثر آن ها مي توان مشاهده كرد اين است كه كارآفرينان محور توسعه اقتصادي بوده و با تخريب روش كهن و نا كارآمد قبلي و جايگزيني آن ها با شيوه هاي كارآمد و نوين به نظام اقتصادي، پويايي و حيات مي بخشند. (سعيدي كيا،1385،20).

**2-2-12-1. ديدگاه دانشمندان علوم اقتصادي**

كارآفرين و كارآفريني اولين بار مورد توجه اقتصاددآنان قرار گرفت، تمامي مكاتب اقتصادي از قرن شانزدهم ميلادي تاكنون به نحوي كارآفريني را در نظريه هاي اقتصادي خود تشريح نموده اند. از نظر اقتصاددآنان كارآفرين فردي است كه منابع، نيروي كار، مواد و ساير دارايي ها را با هم تركيب مي كند تا ارزش آن ها را نسبت به قبل بيشتر نمايد. همين طور كسي است كه تحولات، فن آوري ها و نظم جديدي را بنيان مي نهد (Karl Vesper, 1993, 13). ريشه مفهوم كارآفريني به قرن 18 ميلادي باز مي گردد كه ريچارد كانتيلون، اين واژه را در علم اقتصاد ابداع كرد و آن را چنين تعريف نمود: «كارآفرين فردي است كه ابزار توليد را به منظور تركيب به صورت محصولاتي قابل عرضه به بازار خريداري مي كند». پس از آن ژان باتيست سي[[7]](#footnote-7)، اولين كسي بود كه بر نقش حياتي كارآفرينان در جا به جايي منابع اقتصادي بر اساس اصول بهره وري تأكيد كرد. وي كارآفريني را مختص فردي مي داند كه منابع اقتصادي را از يك حوزه داراي بهره وري و سود پايين به حوزه اي داراي بهره وري و سود بالاتر منتقل كند (مقيمي، 1381،13). كارآفريني فرآيندي است كه در آن فرصت ها به وسيله افراد براي خودشان يا براي سازمان هايي كه در آن كار مي كنند، بدون توجه به منابعي كه در كنترل آن هاست تعقيب مي شود (Hurley, 1999, 7). ژوزف شومپيتر[[8]](#footnote-8)، تنها اقتصاددان برجسته اي بود، كه با تمركز بر تحليل هاي اقتصادي بر پويايي حيات اقتصادي و پويايي هاي عدم توازن كه با توازني ايستا در تضاد بود از اصول اقتصادي كلاسيك خارج شد. او كارآفريني را نقطه ثقل نظريه اش در مورد توسعه اقتصادي و ساز و كار تغيير اقتصادي مي دانست (Prokopenko, 1991, 15). كارآفريني توسعه موقعيت ها و اقدامات نوآورانه همراه با خطر، چه در سازماني كه قبلاً تأسيس شده و چه به صورت آزاد يا مستقل، روند هدايت به خلق سازمان جديد بدون توجه به نوع و پتانسيل سازمان، خلق ثروت، تخريب خلاق، روندي فراتر از شغل و حرفه، بلكه يكي شيوه زندگي است، كارآفريني فرآيند خلق ارزشمند از هيچ تعريف شده است (صمد آقايي، 1380: 22).

شومپيتر بر اين نكته اصرار دارد كه كارآفرين، مديري نيست كه فرآيند توليد را نظارت مي كند،‌ بلكه او فعاليت هاي معمولي را بر مبناي تجارب گذشته انجام مي دهد، اما خطر ابهامات را مي پذيرد و در فعاليت ها شركت مي كند كه تاكنون انجام نشده اند. شومپيتر كارآفرين را به عنوان كسي كه تركيبات جديدي از ابزارهاي توليد را ايجاد مي كند و يك نوآور است، مي بيند. در تئوري توسعه اقتصادي شومپيتر، نقش كارآفرين تخريب وضع موجود (تعادل عمومي) از طريق نوآوري است، طبق نظر شومپيتر،

كارآفريني منبع تغيير است. نوآوري فعاليت ها و بازارهاي جديدي را خلق مي كند. تحت چنين شرايطي، سود، مازاد يا حاشيه اي است كه به واسطه ي عمل نوآورانه اي كه منجر به هزينه هاي پايين تر يا قيمت هاي بالاتر مي شود، به دست مي آيد. به اعتقاد او كارآفريني تحريك و بر هم زدن حالت تعادل است. طبق اقتصاد نئو كلاسيك، لازم است تا تعادل جديدي ايجاد شود. البته شومپيتر همانند ژان باتيست سي، مفهوم كارآفريني را با فعاليت هاي كارآفريني مرتبط مي سازد، كه اين امر به تركيبات جديدي در توليد مي انجامد. و به همين دليل برخي از اقتصاددآنان نگرشي گسترده تر در قبال كارآفريني دارند. مثلاً كرزنر[[9]](#footnote-9)، بر لزوم كارآفريني جهت بهره برداري از فرصت هاي كشف نشده تأكيد مي كند. از سوي ديگر شولتز[[10]](#footnote-10)، كارآفريني را توانايي مقابله با عدم توازن مي داند و نه توانايي پرداختن به ابهامات. هايك[[11]](#footnote-11) نظري مشابه كرزنر دارد و آن را نيرويي پايدار مي داند كه باعث نزديك تر شدن بازارها به توازن مي شود و اين بازارها با هماهنگي بيشتري عمل مي كنند. خطر پذيري، نقطه ثقل مفهوم مايسز[[12]](#footnote-12)، از كارآفريني است، اما لينك و هربرت[[13]](#footnote-13)، در تلاش براي ارائه يك تعريف تركيبي از كارآفريني هستند كه موضوعات مهم تاريخي درباره كارآفريني، همچون خطر پذيري، ابهام،‌ نوآوري،‌ درك و تغيير را يكپارچه مي سازد. آنان كارآفرينان را به عنوان فردي تعريف مي كنند كه متخصص پذيرفتن مسئوليت اتخاذ تصميمات قانوني است كه بر محل،‌ نوع و استفاده از كالاها،‌ منابع يا نهادها تأثير مي گذارد.

اقتصاددآنان علاوه بر نقش هاي كاركردي كه به كارآفرينان نسبت مي دادند آن ها را نيز سرمايه دار مي دانستند. در ميان آن ها تنها كرزنر بود كه كارآفرينان را به عنوان واسطه معرفي نمود. (احمدپور،1383،27).

جدول 2-1- نقش هاي كارآفرينان از ديد برخي اقتصاددآنان (احمدپور،1383)

|  |  |
| --- | --- |
| نظريه پرداز اصلي | نقش كاركردي |
| ريچارد كانتيلونژان باتيست سيفردريك هاولي[[14]](#footnote-14)ژوزف شومپيترفرانك نايت[[15]](#footnote-15)ايزائيل كرزنر[[16]](#footnote-16) | معامله گرهماهنگ كنندهمالك محصولنوآورتصميم گيرندهواسطه |

**2-2-12-2. ديدگاه محققين علوم رفتاري نسبت به كارآفريني**

از منظر يك روانشناس، كارآفرين فردي است كه با نيروهاي مشخصي از قبيل نياز به كسب يا رسيدن به چيزي، تجربه كردن، انجام دادن يا شايد فرار از سلطه ديگران، پيش مي راند. (Karl Vesper, 1993. 13). از اواسط قرن بيستم، روانشناسان، جامعه شناسان و دانشمندان علوم رفتاري با درك نقش كارآفرينان در اقتصاد و به منظور شناسايي ويژگي ها و الگوهاي رفتاري كارآفرينان، به بررسي و تحقيق در خصوص كارآفرينان پرداختند، معتقد بود كه كارآفرين، وظيفه تعيين نوع كسب و كار مورد نظر را بر عهده داشته و يا آن را مي پذيرد. همچنين، تصميم گيري در خصوص ماهيت كالا و خدمات،‌ اندازه مؤسسه و مشتري هاي مورد نظر نيز بر عهده كارآفرين است. پس از اين مرحله، مسئوليت بر عهده مديريت است. البته نقش كارآفرين پايان نمي پذيرد، بلكه دائماً بايد هوشيار باشد تا با توجه به تغيير شرايط بازار و ايجاد فرصت هاي جديد، تصميمات جديدي اتخاذ نمايد. به عقيده مك كله لند[[17]](#footnote-17) (1961)، مدير نوآور كه مسئوليت تصميم گيري را بر عهده دارد، به اندازه مدير يك شركت كارآفرين است. از نظر او، فرد كارآفرين كسي است كه يك شركت (يا واحد اقتصادي) را سازمان دهي مي كند و ظرفيت توليدي آن را افزايش مي دهد. وي همچنين ويژگي هاي كارآفرين را داشتن نياز به توفيق بالا و مخاطره پذيري معرفي نمود. شالن برگر[[18]](#footnote-18) كارآفرينان را مترادف با صفاتي همچون جسور، مخاطره پذير و مجري مي داند، و واژه هايي از قبيل سازگاري، محافظه كاري و روزمرگيرا متضاد كارآفريني تعريف مي كند. هاري[[19]](#footnote-19) (1979)،

فعاليت كارآفريني را به دو وظيفه تقسيم مي كند: وظيفه اول، وظيفه اجرايي است، يعني مديريت امور و رفع نيازهاي افراد. وظيفه دوم رابط بودن است، يعني انتقال احساسات به ديگران. اين وظيفه همراه با وظيفه اصلي در فعاليت انساني و اجتماعي،‌ موجب بالا رفتن شهرت و جايگاه كارآفرين مي شود. واندروف و براش[[20]](#footnote-20) (1989)،

جدول2-2- ويژگي هاي شخصيتي كارآفرينان از ديد برخي از محققين علوم رفتاري (احمدپور، 1383)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **نام محقق اصلي** | **سال تحقيق** | **ويژگي** |
| مك كله لندآتكينسون- روتر[[21]](#footnote-21)لايلز بروكهاس[[22]](#footnote-22)باومن[[23]](#footnote-23)، سكستون[[24]](#footnote-24)، اسكاير[[25]](#footnote-25)جاكو بوويتز[[26]](#footnote-26) ووايلدرسكستون | 19631964- 19571980- 1974198219821982 | توفيق طلبيمركز كنترل داخليتمايل به پذيرش مخاطره هاي معتدلتحمل ابهاماستقلال طلبيپرانرژي، با انگيزه، متعهد |

2-2-12-3. **ديدگاه دانشمندان مديريت نسبت به كارآفريني**

از نظر مدير و صاحب فعاليت اقتصادي،‌ يك كارآفرين همچون يك تهديد و يا يك رقيب مهاجم ظاهر مي شود در حالي كه براي يك مدير يا تاجر ديگر همان كارآفرين ممكن است يك منبع عرضه، يك مشتري يا كسي كه براي ديگران هم ثروت مي سازد، كسي كه راه هاي بهتري براي بهره گيري از منابع جديد مي يابد، ضايعات را كاهش مي دهد و كسي كه مشاغلي را ايجاد مي كند كه ديگران از داشتن آن ها خوشحال مي شوند، باشد (Karl Vesper, 1993. 13). در اواخر دهه هشتاد ميلادي نويسندگان علوم مديريت، كارآفريني را مورد توجه قرار دادند و علي رغم مدت كوتاهي كه صرف موضوعات كارآفريني در مديريت شده، نتايج گسترده اي به دست آمده است. كارلند[[27]](#footnote-27) (1984)، معتقد است كه كارآفرين كسي است كه جهت دستيابي به سود و رشد، شغلي را به وجود آورده و مديريت مي كند، او رفتار خلاقانه و به كار گيري شيوه هاي استراتژيك مديريتي در كار را از خصايص كارآفرين مي داند (احمدپور، 1381:25).

نمودار 2-3- ويژگي هاي كارآفريني از ديدگاه دانشمندان مديريت ( دبرين و ويليام ايرلاند[[28]](#footnote-28)، 2006)

**2-2-13. عوامل مؤثر بر فرآيند كارآفريني**

به طور كلي، عوامل مؤثر بر كارآفريني را مي توان به پنج گروه تقسيم كرد:

* 1. **شرايط اقتصادي و بازاري:**

منابع مالي

نيروي كار

تسهيلات فيزيكي

زير ساخت هاي اقتصادي

خدمات تخصصي

محيط اقتصادي كلان

* 1. **ساختار و پويايي صنعت:**

اندازه بازار

رشد بازار

ساختار بازار و صنعت

تمركز جغرافيايي صنعت

استراتژي شركت هاي بزرگ

* 1. **چهارچوب قانون و مقررات:**

سيستم مالي

سيستم حقوقي

قوانين و مقررات

سياست هاي حمايتي

* 1. **سرمايه هاي اجتماعي:**

يكپارچگي يا سلسله مراتب اجتماعي

فرهنگ

شبكه كارآفريني

پشتيباني نهادي

سيستم آموزشي

* 1. **. جنبه هاي فردي مربوط به كارآفرين:**

تجربه كاري

تحصيلات

ظرفيت كارآفريني

دارايي

عوامل جمعيت شناختي. (دكتر علي اكبر فرهنگي، دكتر حسين صفرزاده ,1386 :560-561)

**2-2-14. عوامل مؤثر بر اثربخشي دوره هاي آموزش كارآفريني**

پذيرش موضوع آموزش كارآفريني رويه گسترده اي را به خود گرفته است. بنابراين، برنامه ريزي در خصوص استخدام و مسيرهاي شغلي جوآنان يكي از مسائلي است كه امروزه بايد به دقت مورد بررسي قرار گيرد. در وضعيت فعلي با افزايش جوآنان جوياي كار، نرخ بيكاري جوآنان در حال افزايش است و اين قشر در بلند مدت چندان احساس امنيت شغلي نمي كنند. جدا از اين كه هزينه اتلاف منابع انساني بسيار بالاست، از لحاظ اقتصادي نيز اين وضعيت واقعه ناگواري است.

ما هم اكنون در دوران متحول كاري قرار گرفته ايم. مشاغل، در حال رشد هستند و پويايي سازمان ها روز به روز در حال افزايش است. بدين ترتيب، انتخاب شغل سخت تر و سخت تر مي شود. در اين عرصه، يافتن مشاغل مادام العمر براي جوآنان غير ممكن شده است. لذا جوآنان ما بايد آموزش هايي ببينند كه مهارت هاي آنان را تقويت نموده و براي مشاغل گوناگون آماده شوند. براي اين منظور ايشان به مهارت هاي خاص كارآفريني و ابتكاري و تغييرات نگرشي در مورد ساختارهاي كاري نيازمندند.

پرورش افراد جوان كارآفرين، عامل مهمي در جهت ايجاد مشاغل جديد مي باشد. بنابراين،‌معلمي و استادان در جهت مهيا ساختن جوآنان امروز براي مقابله با چالش ها و شرايط نامطمئني كه پيش روي آنهاست، نقش حياتي ايفا مي كنند. افراد جوان جامعه بايد از گزينه هاي مختلف كاري موجود آگاهي يابند كه اين امر از طريق توسعه مهارت هاي فكري و سرمايه گذاري در شناسايي و كشف فرصت ها ميسر مي شود. اين مسائل به آن ها قدرت و نيرويي مي دهد كه بتوانند در آينده در مقابل مشكلات به راحتي ايستادگي كرده و به نوعي خود كنترلي دست يابند. خلاصه اينكه، جهت اداره و مقابله با تغييرات سريع جهاني در هزاره سوم، جوآنان بايد قابليت تطبيق با محيط، ابتكار و كارآفريني داشته باشند.

 (دكتر علي اكبر فرهنگي، دكتر حسين صفرزاده ,1386 :560-561)

**2-2-15. آموزش و ترويج كارآفريني**

در ايران تا آغاز برنامه سوم توسعه اقتصادي، اجتماعي و فرهنگي، به كارآفريني توجهي نشده بود، اما در اين برنامه به علت وجود بيكاري گسترده به ويژه در ميان جوآنان و دانش آموختگان دانشگاه ها و پيش بيني تشديد اين معضل در دهه 1380، كارآفريني مورد توجه قرار گرفته است. براساس بند 2- الف، راهكارهاي اجرايي بخش آموزش عالي مندرج در جلد دوم پيوست شماره 2 لايحه برنامه پنج ساله سال سوم توسعه، بر كارآفريني و كارآمدي دانشجويان و دانش آموختگان از راه تحول برنامه ها و شيوه هاي آموزشي تأكيد شده است. لذا به منظور توسعه و ارتقاي سطح كارآفريني، به ويژه ابعاد آموزشي و پرورشي دانشجويان و دانش آموختگان مقاطع گوناگون تحصيلي و فراهم آوردن مشاركت هرچه بيشتر دانشگاهيان در توسعه كشور، آيين نامه طرح توسعه كارآفريني در دانشگاه هاي كشور تهيه و براي اجرا به دانشگاه ها ابلاغ شد.

وزارت علوم، تحقيقات و فن آوري مسئوليت اجرايي «طرح توسعه كارآفريني در دانشگاه هاي كشور» را كه به اختصار «كاراد» ناميده مي شود، به سازمان سنجش آموزش كشور واگذار كرده است. اين سازمان نيز از اواخر سال 1379 براي سازماندهي آموزش كارآفريني در دانشگاه هاي مجري طرح فوق اقدام نموده است. (جلال همتی ,1388 :56-57)

**2-2-16. تحصيل كارآفريني- شيوه هاي آموزشي**

در شيوه هاي سنتي وضع بر اين گونه بود كه اساتيد به عنوان محور اصلي تمام فعاليت ها محسوب مي شدند و محيط آموزشي يك حالت بسيار ساختار يافته و كلاسيك داشت كه در آن دانشجويان افرادي بي اراده و صددرصد وابسته بودند و همواره از انجام فعاليت هاي خاص كه ممكن بود نتيجه اشتباهي در پي داشته باشد هراسان بودند. اما در آموزش هاي كارآفريني وضع به گونه اي ديگر است. در اينجا اساتيد و آموزش دهندگان بايد توجه و دقت مشتري در مورد چگونگي انجام فعاليت خود واين كه چه كارهايي را بايد انجام دهند، داشته باشند. مك ماهون يك سري از مشخصات ضروري را براي هر برنامه ي مؤثر آموزش كارآفريني به كمك جودي كاتون[[29]](#footnote-29) از مدرسه بازرگاني دانشگاه دورهام از مدرسه بازرگاني دانشگاه دور هام[[30]](#footnote-30) ذكر كرده است كه در ذيل به آن ها مي پردازيم.

1. تشويق دانشجويان به يادگيري از طريق ايجاد فرصت هايي براي تجزيه و تحليل، توسعه مهارت و خصوصيات كارآفريني.
2. تأكيد بر آشنايي با چگونگي انجام كارها.
3. دانشجويان بايد در جهت يادگيري و كسب علم، نوعي مسئوليت پذيري داشته باشند. در واقع آن ها بايد به همراه اساتيد خود در جهت يادگيري گام بردارند نه اينكه صرفاً وابسته باشند.
4. استادان بايد مهارت هاي لازم و مناسب براي هر گروه از دانشجويان را به آن ها ياد بدهند.
5. انعطاف پذيري استادان و معلمين.
6. پاسخگويي استادان به نيازهاي دانشجويان.
7. گسترش تعاون و همكاري بين استادان و دانشجويان در جهت تسهيل آموزش.

تحصيل كارآفريني بايستي به محور اصلي برنامه هاي مدارس و دانشگاه ها تبديل گردد. هدف اين فعاليت ها گسترش تعاون و شبكه سازي براي افراد جوان جامعه و آماده كردن آن ها براي آينده مي باشند. اين تحصيل كارآفريني در برنامه هاي مدارس در يك سلسله اهداف ويژه تبيين مي شود:

1. تحصيل از طريق كارآفريني: شامل توسعه و گسترش توانايي هايي است كه در كارآفريني سودمند مي باشد.
2. تحصيل درباره كارآفريني: در واقع كارآفريني تجاربي دربر مي گيرد؛ براي مثال، تجربه كاري ساختار يافته و يا نمايش فعاليت هاي روزانه افراد كارآفرين.
3. تحصيل براي كارآفريني: شامل توسعه مهارت هاي كارآفريني، دانش و فهم آن مي باشد. (دكتر علي اكبر فرهنگي، دكتر حسين صفرزاده ,1386 : 562-561)

**2-2-17. دانشگاه كارآفرين**

دانشگاه يكي از ماندگارترين مؤسسات در جهان است. اكنون دانشگاه ها بايد يك آزمون جديد و پيچيده را بگذرانند. ماهيت جديد رقابت هاي بين المللي، نقش و وظيفه دانشگاه ها و سيستم هاي تحقیقي را به طور بنيادي تغيير مي دهد. اگر آن ها نتوانند به نهادها و دانشگاه هاي كارآفرين تبديل شوند، كشورشان در توسعه ملي و منطقه اي و رقابت بين المللي شكست خواهد خورد. هزاره سوم آغاز خود را با واژه بنيان برافكن اقتصاد دانش محور اعلام نموده است و كارآفريني مفهوم طلايي عصر دانايي است. بنابر ويژگي عصر دانايي،(فرهنگي و صفرزاده، 1386: 571) دانشگاهي كارآفريني است كه بتواند پاسخ گوي احساس نياز جامعه به گونه اي خلاق و نوآور باشد. اين وظيفه خطير زماني عملياتي مي گردد كه دانشگاه بتواند پارادايم هاي پاسخ گويي به فرآيند توسعه را دارا باشد. جهت حصول به اين هدف متعالي يگانه راه پيش رو بهره مندي همزمان از اساتيد دانشگاه و مديران برجسته كسب و كار است. دانشگاه هاي برجسته جهان در كنار اساتيد دانشگاه از مديران موفق جامعه خود نيز به صورت مربي گري استفاده شايان مي كنند و دراين زمينه به هدف هاي بزرگي نيز دست يافته اند, دانشگاه كارآفريني ومشاركت نهادمند دانشگاه در توسعه كارآفريني يكي از رويكرد ها يا آرايه هاي ديدمان در حال ظهور براي توسعه دانشگاهي است. دانشگاه به سان يك نهاد اجتماعي در قبال توسعه ملي متعهد مي باشد و اين تعهد در پرتو نقش آفريني پويا بر پايه كاركردهاي مورد انتظار به انجام مي رسد. دانشگاه هاي پويا در قرن بيست و يكم، دانشگاه هايي هستند كه كارآفرين بوده و بتوانند ارزش هاي تخصصي و مديريتي را بپرورانند و تلفيق نمايند. از ديگر آرايه ها چنين دانشگاه هايي مي توان به سير راهبردي و هدفمند، ايجاد توازن بين تحقیق، آموزش و خدمات اجتماعي، تنوع بخشي به منابع تأمين مالي جهت بودجه بندي با ثبات و پايداري مالي ياد كرد. كار گزاران دانشگاهي بسان كنشگران اجتماعي متعهد و پاسخگو، مي بايست با رصد نمودن تغيير و تحولات تأثير گذار و شناسايي ضرورت هاي تحول وجهت گيري هاي نهادي مورد نياز، ضمن باز تعريف رسالت ها و مأموريت هاي مورد انتظار و ساخت ظرفيت هاي قابل قبول، در پي ايفاي نقشي نهادمند، پويا و سيستمي در فرآيند بالندگي پايدار ملي برآيند. اين امر خود نياز مند برنامه ريزي مبتني بر شناخت و تحليل جامع نگر و كليت مدار و آگاهي از سازه هاي سازنده و برسازنده و ساز و كارهاي مقتضي است , توسعه خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی نظام دانشگاه در مسیر تجاری کردن دانش و استفاده از دارایی های معنوی دانشگاه یکی از برجسته ترین رویکردهای موجود در دانشگاه کارآفرین است, كارآفريني دانشگاهي عبارت از حل مسائل علمي جامعه، دولت و بنگاه ها، ايجاد زمينه توسعه نوآوري در اعضاي دانشگاه، عرضه نتايج تحقيقات دانشگاهي به بازار، توليد و عرضه فناوري هاي جديد و نوآوري در گسترش مرز هاي دانش بشري است. از كارآفريني دانشگاهي سه معني قابل استنباط است:

1. دانشگاه به عنوان يك سازمان، كارآفرين باشد.
2. اعضاي دانشگاه (استادان، دانشجويان و كاركنان) رفتار كارآفرينانه داشته باشند.
3. از تعامل دانشگاه با محيط، جرياني از الگوهاي كارآفريني ايجاد شود.

مهمترين مسئله در طرح ايده دانشگاه كارآفرين، از سوي بارتون آر. كلارك[[31]](#footnote-31) مطرح شده است. وي ديدگاه خود را با مسئله فشارهاي بسيار زياد به دانشگاه ها براي تغيير، شروع مي كند. از نظر او چهار منبع مختلف اين فشارها به شرح زير مي باشد:

1. افزايش تعداد دانشجويان؛
2. تقاضاي مهارت آموزي در دانشگاه ها، از سوي افراد حرفه اي فوق العاده متخصص؛
3. درخواست نتايج بهتر با پرداخت پول كمتر؛
4. گسترش فوق العاده دانش.

پيش فرض كلارك اين است كه شيوه فعال ضروري براي غلبه دانشگاه ها بر فشار هاي ياد شده، صرفاً متوجه اعضاي هيئت علمي و دانشكده ها نيست، بلكه يك تجديد منظم سازماني سراسري براي دانشگاه ضروري است. همچنين پذيرش يك بنيان اداري منسجم و توانايي برنامه ريزي يكپارچه براي بخش هاي مختلف سازمان لازم مي باشد (برنيك من[[32]](#footnote-32) ،18:2006).

دانشگاه كارآفرين اهداف مختلفي را پيگيري مي كند. دستيابي به شناخت فرصت هاي محيطي و سازماني براي بهينه كردن عملكرد مطلوب دانشگاهي و درگير كردن گسترده اي از واحدها، دانشجويان و شركاي محلي در كارآفريني از هدف هاي اصلي دانشگاه كارآفرين محسوب مي شود. علاوه بر آن، معرفي كارآفريني به عنوان يك تجربه همگاني و قابل دسترس براي دانشجويان در هر رشته تحصيلي كه دانشجويان با بهره گيري از ويژگي هايي چون اعتماد به نفس، تحمل ابهام، داشتن كانون كنترل دروني، راهي به سوي كارآفريني بگشايند، از اهداف ديگر دانشگاه كارآفريني است. در دانشگاه هاي کارآفرین نيروي انساني و به خصوص دانشجويان با ارزش ترين منبع به حساب مي آيند و از خطرپذيري و نوآوري آن ها نيز حمايت به عمل مي آيد , در آخر مي توان شعار دانشگاه هاي کارآفرین را آرمان مدرن، آينده نگر، مشتري گرا و نوآور ترسيم كرد.

**2-2-18. سابقه كارآفريني در ايران**

علي رغم اينكه در كشورهاي پيشرفته از اواخر دهه 1970 به بعد به موضوع كارآفريني توجه جدي شده و حتي در بسياري از كشورهاي در حال توسعه هم از اواخر دهه 1980 اين موضوع را مورد توجه قرار داده اند، در كشور ما در چند ساله اخير به موضوع كارآفريني توجه شده و قبل از آن،‌ به جز چند مورد خاص، تقريباً سابقه اي در زمينه فعاليت در خصوص آن وجود نداشته است. متأسفانه عده زيادي از مسئولان، مردم و حتي تحصيلكرده ها و اساتيد دانشگاهي برداشت و تلقي غلط از كارآفريني دارند،‌ زيرا اين واژه كه ترجمه اغوا كننده اي از كلمه Entrepreneurship است، معني ايجاد كار يا اشتغال زايي را به ذهن متبادر مي سازد. در حالي كه كارآفريني داراي مفهومي وسيع تر و با ارزش تر از برداشت فوق از اين كلمه است. اين برداشت ناصحيح از كارآفريني و همچنين تورم نيروي انساني بيكار در جامعه (به خصوص در بين دانش آموختگان دانشگاهي)، موجب شده بسياري از سياست هايي كه براي توسعه آن اتخاذ شده و نيز برنامه هاي تدوين شده، بخشنامه ها و سخنراني هاي مسئولان در اين خصوص، صرفاً جنبه اشتغال آفريني براي آن در نظر گرفته شود. در حاليكه كارآفريني داراي پيامدهاي مثبت و مهم ديگري مانند: بارور شدن خلاقيت ها، ترغيب به نوآوري و توسعه آن، افزايش اعتماد به نفس، ايجاد و توسعه تكنولوژي، توليد ثروت در جامعه و افزايش رفاه عمومي است و در صورتي كه فقط به جنبه اشتغال زايي آن توجه شود، از ساير پيامدهاي آن بي بهره خواهيم ماند. حتي در دانشگاه هاي كشور كه بايد در زمينه توسعه كارآفريني به مفهوم واقعي آن و جهت دهي مناسب ديدگاه ها و برداشت ها از اين موضوع پيشتاز باشند نيز متأسفانه اين معضل به شكل ناخوشايندي وجود دارد.

شرايط اقتصادي، اجتماعي، سياسي و فرهنگي كشور در سال هاي اخير موجب گرديده كه در برنامه سوم توسعه، به كارآفريني، خصوصاً در ابعاد پژوهشي و آموزش و پرورش كارآفرينان توجه شود و اعتباراتي نيز در اين راستا پيش بيني گردد. علاوه بر آن منابع اعتباري براي تحقیق، اشاعه فرهنگ كارآفريني و نيز برنامه ريزي و حمايت از كارآفرينان توسط دستگاه هاي اجرايي مختلف , (ستادي، صنعتي، كشاورزي و ...) در نظر گرفته شده است.

بر اساس برنامه سوم توسعه، طرحي تحت عنوان " طرح توسعه كارآفريني در دانشگاه هاي كشور" كه به اختصار " كاراد" نام گرفته است، تدوين و اجراي آن با نظر سازمان مديريت و برنامه ريزي و وزارت علوم، تحقيقات و فناوري در 12 دانشگاه كشور شروع و مسئوليت پيگيري، اجرا و امور ستادي آن از سوي وزارت علوم در اواخر سال 1379 به سازمان سنجش آموزش كشور واگذار گرديد , لذا كشور ما بايد گام هاي بيشتري را در راستاي توسعه هر چه بيشتر كارآفريني بردارد.

**2-2-19. فرهنگ كارآفريني در ايران**

كارآفريني براي توسعه اقتصادي يك جامعه به عنوان يكي از ارزان ترين ابزارها با بهترين نتيجه و بيشترين كارايي مطرح است و فرهنگ لازم براي اين منظور از اهميت خاصي برخوردار است. از جمله اقدامات لازم براي به كارگيري ابزار كارآفريني در سطح كلان، بسترسازي است. يكي از مهمترين جنبه هاي آن ايجاد فرهنگ كارآفريني است. بستر فرهنگي به عنوان زير بنايي، و يا حتي مبنا و اساس ساير بسترهاي لازم براي كارآفريني، مستلزم تحولات عميقي در شناخت باورها، حقوق، آداب و رسوم و اخلاق يك ملت است. فرهنگ كارآفريني، خلاقيت و نوآوري مجموعه ارزش ها،‌ نگرش ها، هنجارها و رفتارهايي است كه هويت افراد كارآفرين را تشكيل مي دهد.

افراد كارآفرين و خلاق سعي مي كنند با نوع متمايز نگاهشان به پديده هاي اطراف و شيوه ي متفاوت رفتارشان در مواجه با پديده هاي پيرامون خود دست به فعاليت كارآفرينانه بزنند و محصول و خدمت جديدي به جامعه ارائه دهند. از آنجايي كه فرهنگ به مفهوم مجموعه ارزش ها، نگرش ها، هنجارها و رفتارهايي گفته مي شود كه هويت يك جامعه را تشكيل مي دهند، كارآفرينان به عنوان بخشي از جامعه پيراموني، از مجموعه ارزش ها، نگرش ها، هنجارها و رفتارهاي متمايزي برخوردارند كه مي توان به آن خرده فرهنگ كارآفريني اطلاق نمود. ژوزف مك گواير[[33]](#footnote-33) (1964) نقش كارآفريني در جوامع مختلف را با توجه به تنوع فرهنگي متفاوت مي داند. به نظر وي منابع طبيعي و سرمايه نقدي ممكن است يكسان باشد، اما آنچه بايد مورد توجه قرار گيرد عواملي است همچون عقايد اجتماعي، هنجارها،‌ رفتارها، آرمان هاي فردي و ملي، مكاتب ديني. بنابراين اگرچه كارآفرينان، ارزش ها و باورهايي متمايز از افراد جامعه دارند، ولي فرهنگ كارآفريني متأثر از جامعه است (سعيدي كيا، 1382: 185). در جامعه ايران با وجود عناصر مثبت بسيار در فرهنگ آرماني ديني كه در آن به كار ارزش بسيار داده مي شود و نيز با وجود سنت امامان در ارج نهادن به كار تأكيد بيشتر بر ارزش اكتسابي تا انتسابي،‌ ولي ارزش هايي در جامعه غلبه دارد كه اخلاق كار و تبع آن كارآفريني را تضعيف مي كند.

در ساختار كلي و سطح كلان جامعه،‌ به خصوص ارزش هاي مربوط به نظام سياسي،‌ ارزش هاي غالب به طور عمده انتسابي بوده است و ارزش هاي اكتسابي كه تقويت كننده كار، خلاقيت و نوآوري است، به عنوان ارزش في نفسه جايي نداشته يا جايگاهي محدود به خود اختصاص داده است. از سوي ديگر در فرهنگ عمومي و اعتقادات ديني با وجود باورهايي همچون بي اعتنايي به مال دنيا، زشت شمردن انگيزه هاي مادي، تقبيح رفتار سود طلبانه، تأكيد بر بي وفايي دنيا و كفايت حداقل معيشت، نمي توان انتظار كار و تلاش فوق العاده همچون كشورهاي پيشرفته را داشت. بعضي ها فكر مي كنند كه زهد و تقوا با تلاش در زمينه هاي اقتصادي مغاير است. اين گروه معتقدند كه ارزش دنيا در حدي نيست كه انسان وقت خود را صرف امور مادي نمايد و لذا سرمايه داري را از نظر اسلام مطرود و منفور مي دانند. غافل از اينكه سرمايه داري توأم با عدالت اجتماعي يكي از اهداف عاليه جامعه اسلامي است. زيرا اسلام يكي از دشمنان سر سخت فقر است و از اين نظر اغنيا را موظف كرده است تا به فقرا و محرومان كمك نموده و وسايل معيشت و اشتغال آن ها را فراهم نمايند.

مهارت هاي كارآفريني حتي به اقشار كم درآمد كمك مي كند تا از طريق كسب حلال به وضع مادي خود رونق بخشيده و زندگي آبرومندي را براي خود دست و پا كنند. اشخاص كارآفرين تلاش اقتصادي را يك كار عبادي تلقي مي كنند (آيت اللهي، 1381: 3). همچنين جريان نوسانات اقتصادي در دوره گذشته و دست يافتن افراد به پول هاي باد آورده در جريان اين تغييرات موجب شد پول كه در مباحث اقتصادي به عنوان «كار تبلور يافته» شناخته مي شود به صورت كالا و غنيمتي در آيد كه دستيابي به آن لزوماً با انجام كار همراه نيست، بلكه زرنگي، اطلاع از اوضاع و مهم تر از همه «شانس و اقبال»، بيشتر از كار در آن سهم دارد (سعيدي كيا،1382: 186). اما اخلاق كار و پديده هاي مرتبط با آن مانند كارآفريني پديده هايي هستند قابل شناسايي و مطالعه و تغييرپذير،‌ قابل كنترل و دستكاري كه از قواعد كلي حاكم بر فرهنگ و جامعه تبعيت مي كنند از اين رو مي توان از آن ها به عنوان يك مسئله اجتماعي همواره قابل حل بوده و مي توان براي اصلاح آن كاري انجام داد و راه حل آن مي تواند كارآفرينان باشد.

ماكس وبر معتقد است كه فرهنگ كارآفريني در سطح تعامل انسان ها با يكديگر شكل مي گيرد و شخصيت، ارزش ها، نگرش ها و باورهاي فرد نسبت به كارآفريني تحت تأثير تعامل وي با ساير افراد جامعه شكل گرفته و تكامل پيدا مي كند. بنابراين براي دستيابي به كارآفريني و ايجاد فرهنگ مناسب ابتدا بايد شاهراه هاي مختلفي كه فرهنگ از طريق آن مي تواند توانايي و استعداد كارآفريني را به افراد تزريق كند، شناخته و سپس سرمايه گذاري لازم را روي آن انجام داد. به همين منظور بخش عمده اي از تلاش هاي دولتي در توسعه كارآفريني متوجه زمينه سازي فرهنگي است كه در آن با استفاده از نظام آموزش هاي رسمي، رسانه هاي جمعي و ساير ابزارهاي علمي و فرهنگي،‌ روح كارآفريني در كالبد جامعه دميده مي شود (هزار جريبي، 1384: 229). حمايت دولتي از شكل گيري زمينه هاي آموزشي مورد نياز براي توسعه كارآفريني به صورت هاي گوناگون از جمله تعيين و اجراي دروس آموزش كارآفريني در دوره هاي آموزش متوسطه و دانشگاهي، انتشار كتب و مقالات و ترويج تحقیق علمي صورت مي گيرد.

ذكر اين نكته ضروري است كه اگرچه فرهنگ مناسب باعث رشد كارآفريني است اما كارآفرينان خود فرهنگ آفرين هستند و در يك چرخه از فرهنگ الهام مي گيرند و فرهنگ را دگرگون مي سازند, لذا با توجه به مطالب فوق كشور ما بايد توجه خاصي به ايجاد فرهنگ كارآفريني مبذول دارد تا از اين رهيافت رشد اقتصادي كشور كه يكي از اهداف دولت در جامعه است تحقق يابد.

**2-2-20. اقدامات انجام شده در ايران جهت كارآفريني**

افزايش جمعيت، افزايش شمار دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالي، ضعف در تدوين و اجراي درست برنامه هاي توسعه اقتصادي، نبود برنامه اي فراگير براي پرورش نيروي انساني متخصص و مواردي از اين قبيل مهمترين عواملي است كه امروزه به مشكلي با عنوان «اشتغال دانش آموختگان آموزش عالي» روبرو شده است. بيكاري از پيچيده ترين مشكلاتي است كه در زمان حاضر وجود دارد و علي رغم توجه مسئولان براي ايجاد كار، ايران همواره با انبوهي از دانش آموختگان جوياي كار روبرو است. دانش آموختگاني كه با هزينه اي هنگفت و چندين سال صرف وقت، تخصص كسب كرده اند.

از آنجا كه اين پديده، مشكلي اجتماعي و اقتصادي است و ممكن است در آينده به يك بحران افزايش افراد تحصيلكرده از يك سو و مشكلات اجتماعي اقتصادي دولت از سوي ديگر، در طول سال هاي گذشته كارآفريني در كشور اهميت ويژه اي يافته است. به طوري كه در برنامه سوم توسعه به كارآفريني خصوصاً در ابعاد پژوهشي و آموزش و پرورش كارآفرينان توجه شد و اعتباراتي نيز در اين راستا تخصيص يافت. اهم اقدامات انجام شده در كشور در دو زمينه آموزش و ترويج كارآفريني و فعاليت هاي پژوهشي مرتبط با كارآفريني در زير مورد بررسي قرار مي گيرد. (جلال همتی ,1388 : 56)

**2-2-20-1. كارآفريني و اقتصاد**

دامنه تأثيرات كارآفريني بر جامعه بسيار وسيع است. از تغيير در ارزش هاي اجتماعي تا رشد شتابان اقتصادي، تغييرات مختلفي را كه رواج فرهنگ كارآفريني در يك جامعه ايجاد مي كند بررسي كرده و آثار آن را از ديدگاه هاي متفاوت مورد بحث قرار داده اند، برخي از تأثيرات ذكر شده عبارتند از:

* ايجاد ثروت
* اشتغال زايي
* ايجاد و توسعه فن آوري
* ترغيب و تشويق سرمايه گذاري
* شناخت ايجاد و گسترش بازارهاي جديد
* افزايش رفاه نسبي
* ساماندهي و استفاده اثر بخش از منابع در دسترس

پیامدهاي مثبت توسعه كارآفريني در اقتصاد كشور بيش از ساير اثرات آن مورد توجه قرار گرفته است. به باور محققين، كارآفرينان از رسيدن نظام اقتصادي به تعادل ايستا جلوگيري مي كنند و به واسطه رفتارهاي فرصت جويانه خود، اقدام به فرصت سازي براي كليت نظام اقتصادي مي نمايند. تأثيرات ديگري نظير ايجاد اشتغال و رشد اقتصادي نيز مدنظر پژوهشگران بوده است. (جلال همتی ,1388 :36)

**2-2-20-2. كارآفريني و رشد اقتصادي**

ويژگي بارز اقتصاد امروز تغييرات سريع است. در چنين اقتصادي كشورها مي توانند موفق باشند كه قابليت تطبيق با اين تغييرات را داشته باشند. كشورهايي كه در آن ها ميزان فعاليت هاي كارآفرينانه بالاتر است به واسطه طبيعت كارآفريني در تطبيق با تغييرات، قادرند تا در اقتصاد جهان موقعيت بهتري كسب كنند. تحقيقات انجام شده نشان داده است كه رشد اقتصادي با سطح فعاليت هاي كارآفرينانه همبستگي مثبت دارد. (جلال همتی ,1388 : 36)

**2-2-20-3. كارآفريني و رشد فن آوري**

بيش ار 67 درصد از نوآوري ها در زمينه فن آوري و حدود 95 درصد از نوآوري هاي منجر به تحولات بنيادي در عرصه صنعت را كسب و كارهاي كارآفرينانه پديد آورده اند. كارآفرينان از طريق ايجاد فن آوري، محصولات و خدمات جديد، قدرت انتخاب مصرف كنندگان را افزايش داده و با افزايش بهره وري كار، سرگرمي هاي نو، بهبود بهداشت و سلامتي، تسهيل ارتباطات و ... موجب افزايش كيفيت زندگي نوع بشر مي شود. در واقع بيشترين بخش نسل جديد صنايع را كارآفرينان ايجاد كرده اند كه مي توان از رايانه هاي شخصي، تلفن هاي همراه، خريد از طريق اينترنت و صنعت نرم افزار به عنوان نمونه هايي از آن ياد نمود. (جلال همتی ,1388: 37)

**2-2-20-4. كارآفريني و اشتغال**

كارآفريني مترادف ايجاد اشتغال نيست. كارآفريني در واقع فرآيند ايجاد و تأسيس كسب و كار يا سازمان جديد است، اما يكي از اثرات قابل توجه آن ايجاد اشتغال است. مطالعاتي كه در ايالات متحده آمريكا صورت گرفته است نشان مي دهد كه از 20 ميليون شغل ايجاد شده و جديد در طي سال هاي 1990- 1980 بيش از 5/3 ميليون شغل ناشي از ايجاد و تأمين كسب و كارهاي كارآفرينانه جديد بوده است. مطالعات ديويد بيرچ[[34]](#footnote-34) در اواخر دهه 1970 ميلادي نشان داده است كه بيش از %70 از مشاغل جديد در شركت ها و سازمان هايي ايجاد مي شوند كه در مسير رشد قرار دارند. همچنين مطالعات در ايران نشان مي دهد كه در فاصله سال هاي 1355-75 هجري شمسي بيشترين ميزان اشتغال جديد در اقتصاد ايران به شكل كاركنان مستقل (خويش فرما) بوده است. متأسفانه به دليل عدم حمايت از اين كارآفرينان و سوق دادن آن ها در مسير رشد و توسعه، بزرگترين چالش اقتصاد ايران در دهه 1380 هجري شمسي بحران بيكاري خواهد بود. در حاليكه اگر در فاصله 20 سال مذكور حمايتي جدي از كارآفرينان صورت مي گرفت به گونه اي كه هر يك تنها يك نفر ديگر را به استخدام خود درآورند، در اين صورت بزرگترين مشكل اقتصادي دهه 1380 در اقتصاد ايران كمبود نيروي كار مي بود. به هر تقدير اهميت كارآفريني از نظر ايجاد اشتغال باعث شده است تا طي دهه هاي 1980 و 1990 ميلادي به تدريج وفاق عمومي در كشورهاي توسعه يافته و در حال توسعه ايجاد گردد مبني بر اينكه بحران بيكاري به جز از طريق توسعه كارآفريني و دميدن روح نوآوري در كالبد اجتماعي امكان پذير نمي باشد , به همين دليل كشورهايي از نظر ايالات متحده آمريكا، كانادا، فنلاند، هند، مالزي، سنگاپور، استراليا و آلمان سياست ها و برنامه هاي حمايتي گسترده اي را از كارآفرينان تدوين و به مرحله اجرا گذاشته اند.

در شرايط اقتصادي فعلي و نرخ بالاي بيكاري در كشورمان، ناخود آگاه كلمه «كارآفريني» و كلمه «اشتغال زايي» موارد استفاده مشابهي پيدا كرده است و كلمه كارآفريني براي مجموعه اقداماتي كه به ايجاد اشتغال مي انجامد نيز استفاده مي شود. مثلا به هر گونه سرمايه گذاري كه باعث ايجاد اشتغال شود يا هر گونه افزايش مهارت فني يا حرفه اي كه احتمال اشتغال به كار را افزايش دهد و براي كسي كار ايجاد كند نيز كارآفريني اطلاق مي شود. ليكن هيچ كدام از اينها كارآفريني كه در نظريات توسعه مطرح شده است نمي باشد , چرا كه براساس نظريات اقتصادي و تجارب حاصله در اقتصادهاي رو به رشد «كارآفرينان» موتور محركه ي توسعه و رشد اقتصادي محسوب مي شوند و در نتيجه اشتغال زايي يكي از فرآورده ها و معلول هاي اين مهم مي باشد.

**2-2-20-5. كارآفريني و خصوصي سازي**

خصوصي سازي راهبردي براي تجدید ساختار اقتصادي است. اين راهبرد بر تشويق نيروهاي سيستم بازار آزاد و انتقال سرمايه گذاري هاي تحت تملك دولت به بخش خصوصي و تغيير سيستم هاي مديريت و مالكيت تأكيد دارد. اين تغييرات مي تواند به تغيير فرهنگ هاي سازماني و ايجاد ظرفيت هاي كارآفريني منجر شود. به عبارت ديگر نيروهاي بازار، بنگاه ها و رهبرانشان را به سمت نوآوري و كارآفريني سوق داده و كمك مي كنند تشكيلات جديد سازماني در دستور كار آن ها قرار گيرد. انتظار مي رود تغييرات ايجاد شده توسط خصوصي سازي،‌ نتايج راهبردي از قبيل اكتساب مهارت هاي جديد و فعاليت هاي كارآفريني به همراه داشته باشد. از لحاظ نظري عقيده بر اين است كه پس از خصوصي سازي سطح نوآوري در توليد فرآيندها و تشكيلات افزايش مي يابد و از طرف ديگر شركتها در سطح ملي به گسترش مشاغل جديد اقدام نموده و فعاليت هاي بين المللي را تقويت مي نمايند و با اعمال مراحل راهبردي مبني بر حذف موارد بدون بازده و يا زيان ده به سمت نوآوري و راهبردهاي مبتني بر رقابت سوق مي يابند. در سازمان هاي دولتي به دليل اينكه افراد حقوق بگير هستند، اساساً انگيزه اي براي بروز خلاقيت وجود ندارد. البته در بخش خصوصي شرايط كمي متفاوت است در اين بخش ها مي توان منافع شركت را با نيازهاي روحي و مادي افراد همسو كرد. در اين مجموعه ها، پاداش هايي كه به افراد داده مي شود انگيزه را براي حركت و خلاقيت در آن ها ايجاد مي نمايد،‌ متأسفانه ما اين مكانيزم را در سازمان هاي دولتي نداريم. بنابراين ساختار هايي نظير بنگاه هاي دولتي به ندرت نوآور مي شوند زيرا آن ها خواهان جهت دهي داخلي بوده و توجه زيادي به تشويق و حمايت از ايده هاي جديد براي بهبود محصولات و فرآيندها نمي نمايند. همچنين آن ها به طور كلي نسبت به تغيير،‌ بي ميل هستند كه همچنان مانعي براي نوآوري است. براي اين مؤسسات نوآوري يك اولويت نيست چون صاحبان آن ها تقاضايي براي آن ندارند و در جهت توليد نظريات جديد براي ارائه خدمات بهتر به مشتريان تلاش نمي كنند چرا كه آن ها نيازي به تطبيق شرايط رقابتي در بازار براي ايجاد سود ندارند. در حقيقت حمايت و محافظت در مقابل ورشكستگي سبب فقدان انگيزه كافي جهت نوآوري از طرقي فرآيندهاي كاراتري مي شود كه بتواند با تقاضاي مشتريان، زمان تحويل و محصولات ساخته شده براي رضايت مندي نيازهاي جديد يا روش هاي جديد مذاكره با آن ها انطباق يابد. از سوي ديگر پس از خصوصي سازي،‌ اين مؤسسات ملزم به پاسخ گويي به سهام داران خود و تحكيم موقعيت رقابتي در بازارند؛‌ در نتيجه آن ها مجبورند خود را با شرايط بازار تطبيق دهند. بنابراين انتظار مي رود كه پس از خصوصي سازي حركت به سوي نوآوري و ابتكار و در نتيجه افزايش ظرفيت كارآفريني تسريع گردد (مهدوي عادلي،‌ 1385:‌ 39- 37). جدول زير تغييرات مورد انتظار در مؤسسات خصوصي شده را با توجه به كارآفريني نشان مي دهد. از اين رو از دلايل عمده خصوصي سازي تشويق كارآفريني است. خصوصي سازي بنگاه ها را مجبور به كار كردن مي كند تا از منابع و مهارت هاي توسعه يافته در تطبيق با تقاضاي بازار حهت باقي ماندنم استفاده كنند. بنابراين خصوصي سازي از راه ايجاد فعاليت هاي جديد سرمايه گذاري و نوآوري و تقبل ريسك بين بنگاه هاي مختلف منجر به كارآفريني مي شود. (مهدوي عادلي، 1385: 34).

جدول 2-3- جدول تغييرات مورد انتظار در مؤسسات خصوصي شده با توجه به كارآفريني

|  |  |
| --- | --- |
| ابعاد كارآفريني  | روابط انتظاري |
| نوآوري در توليد (A) | A2>A1 |
| نوآوري در فرآيندها (B) | B2>B1 |
| نوآوري تشكيلاتي (C) | C2>C1 |
| ورود و ايجاد مشاغل جديد ملي (D) | D2>D1 |
| ورود و ايجاد مشاغل جديد بين المللي (E) | E2>E1 |
| تجديد ساختار راهبردي (F) | F2>F1 |

\* انديس 1 قبل از خصوصي سازي را نشان مي دهد.

\*\* انديس2 بعد از خصوصي سازي را نشان مي دهد.

**2-2-21. كسب وكار چيست؟**

‍‍»كسب وكار»[[35]](#footnote-35) يعني چه؟ نويسندگان مختلف، تعاريف متفاوتي از كسب و كار دارند. دروا‍ژه نامه ي آكسفورد[[36]](#footnote-36) ، كسب وكار به معني خريد و فروش تجارت آمده است.

در واژه نامه ي لانگ من[[37]](#footnote-37) ، كسب وكار به فعاليت پول درآوردن و تجارتي كه از آن پول حاصل شود، گفته مي شود.

به زبان ساده، كسب و كار، عبارت است از حالتي از مشغوليت؛ و به طور عام، شامل فعاليت هايي است كه توليد و خريد كالاها و خدمات با هدف فروش آن ها را به منظور كسب سود در بر مي گيرد. اگر بعضي از تعاريف مهم كسب و كار را از قول متخصصان اين رشته ياد كنيم، بهتر مي توان به منظور كسب و كار درك كرد. (Khanka,2003,p.178).

بر طبق نظر «ارويك وهانت»[[38]](#footnote-38) ، كسب و كار عبارت است از هر نوع كاسبي كه در آن خدمات يا كارهايي كه ديگر افراد جامعه به آن نياز دارند و مايل به خريد آن هستند و توان پرداخت بهاي آن را دارند، توليد، توزيع و عرضه مي شود.

1. «پترسن و پلومن»[[39]](#footnote-39) ، بر اين باورند كه هر تبادلي كه در آن خريد و فروش صورت مي گيرد، كسب و كار نيست، بلكه كسب و كار، هر نوع تبادل تكراري و تجديد شونده ي خريد و فروش است.
2. پروفسور «اون»[[40]](#footnote-40) ، كسب و كار را يك نوع كاسبي مي داند كه طي آن كالاها يا خدمات براي فروش و توليد و توزيع مي شوند.

بنابراين با توجه به تعاريف ياد شده مي توان دريافت كه كسب و كار با خريد و فروش كالاها، توليد كالاها يا عرضه ي خدمات، به منظور بدست آوردن سود، سر و كار دارد.

با توجه به تعاريف ياد شده، ويژگي هاي كسب و كار، عبارت اند از:

1. فروش يا انتقال كالاها و خدمات براي كسب ارزش
2. معامله كالاها و خدمات
3. تكرار معاملات
4. انگيزه سود (مهمترين و قدرتمندترين محرك اداره ي امور كسب و كار)
5. فعاليت توأم با ريسك. كسب و كار، هميشه بر آينده متمركز است و عدم اطمينان، ويژگي آينده است. از اين رو، همواره كسب و كار توأم با ريسك است.(دكتر محمود احمدپور دارياني - دكتر سيدمحمد مقيمي ,1385 :23-24)

**2-2-22. مزاياي ايجاد كسب و كارهاي كوچك**

با وجود امكان ورشكستگي در كسب و كارهاي كوچك، افراد تمايل دارند براي خود كار كنند و شركت هاي كوچك در حال رشدند. ايجاد شركت هاي كوچك از جنبه هاي مختلف دراراي مزيت اند، كه به برخي از اين موارد اشاره مي شوند:

* 1. **استقلال**

بيشتر صاحبان كسب و كار كوچك از اينكه رئيس خودشان باشند، لذت مي برند. آنان دوست دارند در انجام كارها،‌ داراي آزادي باشند. اگر چه اغلب همراه استقلال مقدار زيادي مسئوليت نيز وجود دارد، با اين حال آنان تمايل به چنين وضعيتي دارند.

* 1. **فرصت هاي مالي**

 دليل مهم ديگري كه افراد دوست دارند به سمت ايجاد كسب و كار كوچك بروند، فرصت مالي است. بيشتر صاحبان كسب و كار كوچك، نسبت به آنان كه براي فرد ديگري كار مي كنند، پول بيشتري را در شركت به جريان مي اندازند.

* 1. **خدمت اجتماعي**

بعضي اوقات يك فرد، تشخيص مي دهد كه كالا يا خدمت خاصي در دسترس نيست. اگر فرد به اين باور دست يابد كه جامعه براي چنين محصولي تقاضا دارد، او يك شركت راه اندازي مي كند تا چنين محصولي را فراهم كند.

* 1. **امنيت شغلي**

وقتي كه فردي خودش صاحب كسب و كاري شود، از نظر امنيت شغلي تأمين خواهد شد و افراد مي توانند تا زماني كه بخواهند كار كنند.

* 1. **اشتغال خانوادگي**

 مزيت ديگر اين است كه فرصت براي اعضاي خانواده فراهم مي شود تا مكاني براي اشتغال بيابند. اين امر، مزاياي ديگري نيز دارد كه از آن جمله مي توان به روحيه ي بالاتر، اعتماد بيشتر و ... اشاره كرد.

* 1. **ايجاد چالش**

تحقيقات نشان مي دهد صاحبان كسب و كاري موفق بوده اند كه يك شانس موفقيت و يك شانس شكست داشته اند كه اين باعث چالشي مي شود كه به آنان رضايت رواني مي دهد. (دكتر محمود احمدپور دارياني - دكتر سيدمحمد مقيمي ,1385 ,126-127)

**2-2-23. چرخه ي حيات كسب و كارهاي كارآفرينانه**

صاحبنظران مختلف، مراحل ايجاد و توسعه ي كسب و كارهاي كوچك را در قالب هاي متعددي تقسيم بندي كرده اند. به طور سنتي چرخه ي حيات اين نوع كسب و كارها را مي توان در قالب پنج مرحله بررسي كرد:



نمودار2-4- مراحل ایجاد و توسعه ی کسب و کار

1. **مرحله ي ايجاد كسب و كار[[41]](#footnote-41)** : مرحله ي اول شامل فعاليت هاي مرتبط با شكل گيري اوليه ي كسب و كار است. در مرحله آغازين، فرآيند كارآفرينانه و خلاقيت مورد نياز است. براي انباشت و كسب منابع مالي و غيرمالي، به خلاقيت، ارزيابي و شبكه سازي نياز است. هدف كلي، مأموريت و جهت كسب و كار در قالب استراتژي كارآفرينانه در اين مرحله مشخص مي شود.
2. **مرحله ي شروع كسب و كار [[42]](#footnote-42) :** در اين مرحله، فعاليت هاي لازم براي ايجاد برنامه ي رسمي كسب و كار، جست و جوي سرمايه، انجام فعاليت هاي بازاريابي و ايجاد تيم كارآفرينانه ي مؤثر انجام مي گيرد.
3. **مرحله ي رشد[[43]](#footnote-43)** : اين مرحله نيازمند تعغييرات مهمي در استراتژي كارآفرينانه است. زيرا رقبا و ديگر نيروهاي بازار، مشغول ايجاد تغيير و تحول در استراتژي هاي خودند و چالش هاي جديدي پيش روي كسب و كارها قرار مي گيرد. در اين مرحله، رشد و انتقال از رهبري انفرادي كارآفرينانه به رهبري تيم گرايي مديريتي مطرح است.
4. **مرحله ي تثبيت كسب و كار**[[44]](#footnote-44) : اين مرحله هم نتيجه ي شرايط بازار و هم تلاش هاي كارآفرينان است. در طول اين مرحله، رقابت شركت ها و بي تفاوتي مشتريان نسبت به كالاها و خدمات كارآفرينان افزايش مي يابد و بازار اشباع مي شود. علاوه بر آن، ميزان فروش كسب و كار، حالت ثابتي به خود مي گيرد و شركت بايد در مورد سه تا پنچ سال آينده خود برنا مه ريزي كند و نوآوري براي موفقيت آينده ي كسب و كار حياتي است.
5. **مرحله ي نوآوري يا افو**[[45]](#footnote-45) : شركت هايي كه به نوآوري توجه نمي كنند، سرنوشتي جزنابودي نخواهند داشت. شركت هايي كه از نظر مالي موفقيت داشته اند، اغلب تلاش مي كنند تا شركت هاي نوآورانه ي ديگر را صاحب شوند و بدين طريق از رشد خود اطمينان يابند. همچنين تعدادي از شركت ها توليد محصولات يا خدمات جديدي را دنبال مي كنند. (دكتر محمود احمدپور دارياني - دكتر سيدمحمد مقيمي ,1385 ,127- 129)

**2-2-24. چرخه عمر كارآفريني- استراتژي آغاز يك كسب و كار**

چرخه عمر كارآفريني در تمام كسب و كارها در كليه مقياس ها خودش را نشان مي دهد، از يك كسب و كار در حال آغاز در يك گاراژ كوچك گرفته تا يك شركت كارآفريني كه عضو500 شركت برتر جهان است. اين چرخه با يك كارآفرين آغاز مي شود كه يك فرصت را كشف مي كند،‌ سازماني را جهت پيگيري اين فرصت ايجاد مي كند، منابع مورد نياز را جمع آوري مي كند،‌ يك طرح عملي را پياده مي سازد،‌ ريسك ها و نتايج مثبت كار را محاسبه مي كند و تمام اين كارها را در يك بازه زماني معين انجام مي دهد. كارآفرينان در روابط بين مديريت مالي و تدوين استراتژي كسب و كار نقش فعالي دارند. اين مسأله اختلاف عمده بين مديريت كارآفرينانه با مديريت در ساير كسب و كارها مي باشد. تقريباً در تمامي موارد،‌ شخصي كه تصميم مي گيرد، با يك ريسك فردي مواجه است. برترين اتفاقي كه براي يك فرد كارمند در اين حالت پيش مي آيد از دست دادن كارش خواهد بود اما براي كارآفرينان از دست دادن خانه، ‌اعتبار فردي، ‌زندگي و همچنين تخريب روابط خانوادگي مي باشد. پيتر دراكر خاطر نشان مي كند كه براي شركت هاي بزرگ موجود، در عبارت «مديريت كارآفرينانه» تأكيد بر روي كلمه كارآفرينانه است. در هر كسب و كار جديد داراي ريسك، كلمه مورد تأكيد «مديريت» است. بنابراين هدف ما در اين مقاله تأكيد پروژه «مديريت» به عنوان يك اصل براي كارآفرينان است. ما مديريت كارآفرينانه را به معناي كسب دانش كارآفرينانه و به كار بردن آن در جهت افزايش تأثير گذاري يك كسب و كار كوچك و يا متوسط و يا يك ايده داراي ريسك تعبير مي كنيم.هفت مرحله چرخه عمر كارآفريني به شرح زير است:

1. تشخيص فرصت دوره شكل گيري تحت عنوان«قبل از آغاز»مورد تحليل واقع مي شود.
2. تمركز بر روي فرصت مورد نظر اين مرحله براي كارآفرينان اهميت زيادي دارد.
3. تعهد اغلب كارآفرينان،‌ تشكيل كسب و كار و ترك شغل روزانه خود را تعهد به كسب و كار جديد مي دانند.
4. ورود به بازار سود دهي و موفقيت، تعيين كننده اين مرحله هستند.
5. راه اندازي كامل و رشد در اين مرحله، كارآفرين بايد يك راهكار خاص با بيشترين ميزان رشد را انتخاب نمايد.
6. بلوغ و توسعه اكنون كسب و كار شما تبديل به رهبر بازار گرديده است.
7. ارزش مرحله آخر مرحله بهره برداري از نتيجه كار است. (جلال همتی,1388,215-219)

**فهرست منابع**

**الف) فهرست منابع فارسی**

1. آقازاده، هاشم. حسین رضازاده ( 1383 )، کارآفرینان سازمانی، مجله تدبیر، سال پانزدهم، شماره 152، دی ماه
2. آیت اللهی، محمدجواد ( 1381)، مقدمه ای درباره کارآفرینی، دفتر امور مدارس عالی وزارت آموزش و پرورش، مجله کار دانش
3. ابراهیمی، سیدکاظم. عظیم زارعی ( 1387 )، آموزش مهارت های کارآفرینی، ماهنامه کار و جامعه، شماره 100، مهرماه
4. احمدپور داریانی، محمود ( 1378 )، کارآفرینی؛ تعاریف، الگوها و نظریات، شرکت پردیس 57، تهران
5. احمدپور داریانی، محمود ( 1381 )، کارآفرینی، انتشارات پردیس، چاپ چهارم، تهران
6. احمدپور داریانی، محمود. محمد عزیزی ( 1383 )، کارآفرینی، انتشارات محراب قلم
7. احمدپور داریانی، محمود. سید محمد مقیمی ( 1385 )، مبانی کارآفرینی، انتشارات فرااندیش , تهران
8. استونر، جیفر، زی، اف.آر ادوارد فری من. دانیال آر گیلبرت ( 1379 )، مدیریت، ترجمه علی پارسیان و سیدمحمد اعرابی، انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی
9. اوماسکاران (1381 )، روش های تحقیق در مدیریت، ترجمه: محمد صائبی و محمود شیرازی، انتشارات مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، چاپ دوم
10. بازرگان، عباس و همکاران ( 1385 )، روش های تحقیق در علوم رفتاری، انتشارات آگه، تهران
11. حافظ نیا، محمدرضا ( 1383 )، روانشناسی رشد خلاقیت و ارتباط آن با شخصیت و هوش، انتشارات رهیافت، ش 26
12. حافظ نیا، محمدرضا ( 1379 )، مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی،انتشارات سمت، چاپ دوم
13. خاکی، غلامرضا ( 1386 )، روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی، انتشارات بازتاب، تهران
14. دانایی فرد، حسن. سیدمهدی الوانی و عادل آذر ( 1383 )، روش شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکرد جامع، انتشارات صفار اشراقی، تهران
15. دلاور، علی ( 1384 )، مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، انتشارات رشد، چاپ دوم از ویرایش جدید
16. سرمد، زهره. عباس بازرگان و الهه حجازی ( 1383 )، روش های تحقیق در علوم رفتاری، انتشارات آگه، چاپ دهم، تهران
17. سعیدی کیا، مهدی ( 1385 )، اصول و مبانی کارآفرینی، انتشارات کیا، چاپ ششم
18. سعیدی کیا ,مهدی ( 1388 ) , اصول و مبانی کارآفرینی , انتشارات کیا , چاپ پانزدهم,
19. سازمان آموزش فنی و حرفه ای , نشریه علمی ,فنی و تخصصی مهارت, (1387), سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور, شماره 61
20. سازمان آموزش فنی و حرفه ای , نشریه علمی ,فنی و تخصصی مهارت, ( 1387 ), سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور, شماره 60
21. سازمان آموزش فنی و حرفه ای , گزارش عملکرد دو سالانه سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور, سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور, سال 84-86
22. صالحی , ابراهیم , (1384) آموزش های فنی و حرفه ای و تحولات اقتصادی و اجنماعی , مجموعه مقالات دومین همایش نقش آموزش های فنی و حرفه ای در تحولات اقتصادی و اجتماعی , جلد اول, اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان مازندران , ساری ,1384
23. صمد آقایی، جلیل ( 1380 )، تکنیک های خلاقیت فردی و گروهی، مدیریت دولتی، چاپ اول
24. علوی، سید امین اله ( 1377 )، روانشناسی مدیریت و سازمان، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی
25. فرهنگی، علی اکبر. حسین صفرزاده ( 1386 )، کارآفرینی ( مفاهیم، نظریه ها، مدل ها و کاربردها )، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی
26. کاظمی طامه، محمود ( 1386 )، کارآفرینی در بیمه، فصلنامه تخصصی آسیا، شماره 42
27. مقیمی، سیدمحمد ( 1381 )، کارآفرینی موضوعی میان رشته ای و فراگیر، فصلنامه تخصصی بازاریابی، ش 22
28. مهدوی عادلی، محمدحسین ( 1385 )، بررسی جریان خصوصی سازی و تأثیر آن بر تقویت کارآفرینی در ایران، مجله دانش و توسعه، شماره 18
29. هرسی، پال. کنث بلاچارد ( 1379 )، رفتار سازمانی، ترجمه علی علاقه بند، تهران: انتشارات امیرکبیر
30. هزار جریبی، جعفر ( 1384 )، کارآفرینی، انتشارات پژوهشکده امور اقتصادی
31. هگی، جان ادمونت ( 1382 )، هفت راز ارتباط مؤثر در کسب و کار، ترجمه حسن نصیری قیداری و حمیدرضا مراد خانی، مؤسسه خدمات فرهنگی رسا
32. همتی, جلال , ( 1387 ) ,اصول و مبانی کارآفرینی ,انتشارات آوای نور, تهران
33. هومن، حیدرعلی ( 1381 )، شناخت روش علمی در علوم رفتاری(پایه های پژوهش )، انتشارات پارسا، چاپ پنجم، تهران
34. هیسریچ، رابرت دی. مایکل پی پیترز ( 1383 )، کارآفرینی، ترچمه علیرضا فیض بخش و حمیدرضا تقی یاری، انتشارات علمی دانشگاه صنعتی شریف
35. هیگینز، جیفرام ( 1381 )، کارآفرینی: 101 تکنیک حل خلاق مسئله، ترجمه محمود احمدپور داریانی، انتشارات امیرکبیر

**ب) فهرست منابع لاتین**

1. Brinckmann, Hans ( 2006 ), " How to be an Entrepreneurial university ", Jiurnal of Entrepreneurship Research, university of Tehern, Vol. 1, No. 1. pp. 11 – 31.
2. Casson , M.(1992) . The entrepreneur: An economic theory.Totowa , N.J.: Barnes & Nobel
3. Certo, Smuel C. Kenne. (1997), Newgren. Interpersonal skill development: The experiential training unit of the training.
4. Clive, chapel (2004) , Contemporary vocational Learning –changing Pedagogy , [http://www.avekta.org.au/conference archives/](http://www.avekta.org.au/conference%20archives/) documents/pao 13 chappell
5. Eyal, oli & Inbor, dan (2003), Developing public school Entrepreneurship
6. Hurley, Amy (1999), Incorporating Feminist theories in to Sociological theories of entrepreneurship, Woman in Management review, vol. 14, No. 2 . pp. 2 – 7
7. Khanka S .(2003) , Enterpreneurial Development , New Dilhi :Chand an Company ltd
8. Kuratko, Donald.Hodgettes, Richard (2004), Entrepreneurship: A Contemporary Approach. NY: The Dryden Press
9. Macridis Roy C and Brown , Brenard E.(1990).Comparative Politics, Notes and readings, 7 ed , u.s.a.;Brooks kole publishing company
10. Masri , M.W. (1994) Vocational education : The way ahead. Macmillan LTD. London and Basingstoke .
11. Prokopenko, Joseph & Pavlin, Igor (1991), Entrepreneurship Development in Public enterprises, International Labor Organization, pp. 15 – 17
12. Shinn, L(2002), Entrepreneurship for Appalachian future, the Brushy fork Institute, P. 259
13. UNESCO(2004) , Orienting Technical and Vecational Education and Training ( TVTO ) for Sustainable Development , A Discussion Paper, Bonn: UNESCO international Expert Meeting
14. Vesper,K(1993),Entrepreneurship education Los Angeles: Entrepreneurial studies Centre, UCL – A, No. 4
15. Weicklen (1979), The Social Psychology of organizing. Addison – Wesley: Reading, MA
16. [www.irantvto.ir](http://www.irantvto.ir/)
17. [www.etvto.ir](http://www.etvto.ir)
1. .P.Drucker [↑](#footnote-ref-1)
2. .Shinn [↑](#footnote-ref-2)
3. .Max Weber [↑](#footnote-ref-3)
4. . Hisrich,r [↑](#footnote-ref-4)
5. . McClelland,D [↑](#footnote-ref-5)
6. .Eyal & Inbot [↑](#footnote-ref-6)
7. .Jean Baptiste Say [↑](#footnote-ref-7)
8. .Joseph Schumpeter [↑](#footnote-ref-8)
9. .Kirzner [↑](#footnote-ref-9)
10. .Shultz [↑](#footnote-ref-10)
11. .Hayek [↑](#footnote-ref-11)
12. .Mises [↑](#footnote-ref-12)
13. .Link & Herbert [↑](#footnote-ref-13)
14. .F. B. Hawley [↑](#footnote-ref-14)
15. .F. Nyet [↑](#footnote-ref-15)
16. .I. Kirzner [↑](#footnote-ref-16)
17. .McClelland [↑](#footnote-ref-17)
18. .Shallen Berger [↑](#footnote-ref-18)
19. .Harri [↑](#footnote-ref-19)
20. .Vanderwuf & Brush [↑](#footnote-ref-20)
21. .Autkinson. Ritter [↑](#footnote-ref-21)
22. .Liles Brockhaus [↑](#footnote-ref-22)
23. .Bavman [↑](#footnote-ref-23)
24. .Sexton [↑](#footnote-ref-24)
25. .Sckayer [↑](#footnote-ref-25)
26. .Jako Bovits & Waildr [↑](#footnote-ref-26)
27. .J. C. Carland [↑](#footnote-ref-27)
28. . Dubrin & Ireland & Williams [↑](#footnote-ref-28)
29. .Judi Cotton [↑](#footnote-ref-29)
30. .Durham [↑](#footnote-ref-30)
31. . B. R. Clarch [↑](#footnote-ref-31)
32. . Brinckmann [↑](#footnote-ref-32)
33. .J. Mccuire [↑](#footnote-ref-33)
34. . D. Birch [↑](#footnote-ref-34)
35. . Business [↑](#footnote-ref-35)
36. . Oxford Dictionary [↑](#footnote-ref-36)
37. . Longman Dictionary [↑](#footnote-ref-37)
38. . Urwick & Hunt [↑](#footnote-ref-38)
39. . Peterson & Plowman [↑](#footnote-ref-39)
40. . Own [↑](#footnote-ref-40)
41. . New- Venturedevelopment or prestart-up phase [↑](#footnote-ref-41)
42. . Start – Up phase [↑](#footnote-ref-42)
43. . Growth phase [↑](#footnote-ref-43)
44. . Business Stabilization [↑](#footnote-ref-44)
45. . Inmovation or Decline [↑](#footnote-ref-45)